



LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 1 - Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente son de aplicación para los y las trabajadoras dependientes de los tres poderes del Estado Provincial.

ARTÍCULO 2 - Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los y las trabajadoras, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

ARTÍCULO 3 - Objeto. La presente ley tiene por objeto.

Promover:

- a) una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores del estado provincial;
- b) la transformación en los roles familiares socialmente asignados que refuerce la autonomía de las mujeres y una mayor participación de los varones en las tareas domésticas y de cuidado;
- c) la inserción y permanencia de las mujeres en edad reproductiva en el en el Estado provincial;
- d) la no discriminación laboral en el Estado provincial por razones de orientación sexual y/o identidad de género; y,



e) la aplicación de las normas y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.

Garantizar:

a) la corresponsabilidad del cuidado de los niños, niñas y adolescentes entre madres y padres;

b) el derecho de los padres y las madres trabajadoras del Estado provincial a contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida;

c) el derecho de todo niño, niña y adolescente a ser cuidado/a por sus progenitores/as durante su primera infancia; y,

d) el trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija.

ARTÍCULO 4 - Tipos y duración de las licencias. Los y las trabajadoras del Estado provincial gozarán, cuando correspondan, de las siguientes licencias:

- Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida: Treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario.
- Licencia prenatal: Cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha probable de parto. Licencia por maternidad o paternidad: Treinta (30) días a partir del nacimiento, del otorgamiento de la guarda por adopción, o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.
- Licencia parental: a uno de las o los progenitores hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.
- Permisos de lactancia: dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del



nacimiento. A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.

ARTÍCULO 5 - Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida. La trabajadora que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrá gozar de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario cuando mediare prescripción médica expresa.

ARTÍCULO 6 - Licencia prenatal. La trabajadora embarazada gozará de una licencia prenatal de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. Sin embargo, la trabajadora podrá optar por la reducción de la licencia prenatal por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia por maternidad posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los setenta y cinco (75) días de licencia.

La trabajadora deberá comunicar el embarazo, presentando un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

ARTÍCULO 7 - Licencia por maternidad o paternidad. La trabajadora o el trabajador gozará de una licencia por maternidad o paternidad durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento, a la inscripción de su hijo o hija en el registro civil o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. La o el trabajador deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador/a.

Esta licencia será también de aplicación para el caso de nacimiento sin vida. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

ARTÍCULO 8 - Licencia parental. Una vez completado el período de licencia por maternidad o paternidad, las y los progenitores gozarán de una



licencia hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por solo uno/a de los/las progenitores/as. La opción deberá notificarse fehacientemente con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 9 - Permisos de lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una (1) hora más tarde o retirándose una (1) hora antes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

ARTÍCULO 10 - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Agustina Donnet

Diputada Provincial

Rubén Giustiniani

Diputado Provincial



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Este proyecto de ley de LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, fue presentado anteriormente por la Diputada (MC) del Bloque Igualdad Silvia Augsburguer en fecha 2 de marzo de 2016 y reingresado en fecha 8 de mayo de 2018. Posteriormente volvimos a ingresarlo el 9 de octubre de 2020, adjunto a los Exptes. N.º 38418 CD; 39459 CD; 38274 CD; y 40480 CD, logrando la media sanción el 22 de octubre de 2020. Con la intención de insistir en su tratamiento legislativo, volvemos a reingresarlo.

A continuación, reproducimos los fundamentos del Proyecto original y adjuntamos en el Anexo Único la media sanción aprobada por la Cámara de Diputados:

El proyecto modifica la normativa vigente de licencias parentales para las y los trabajadores del estado provincial, recoge el espíritu de numerosas acciones e iniciativas de diferentes ámbitos, que promueven la extensión de la licencia por maternidad y la incorporación del trabajador varón en las responsabilidades de cuidado de niños y niñas.

Nos enfrentamos así, al desafío de sosteniendo las disposiciones legales actuales que protegen la maternidad, actualizar nuestra legislación laboral incorporando medidas para equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción respecto al origen de la filiación de los hijos e hijas y para promover que los padres participen más en el cuidado de sus hijos e hijas, asumiendo una mayor parte de las responsabilidades en el hogar.

La promoción de la protección de la maternidad en paralelo con el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares forman parte de las estrategias de la OIT para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo y forman parte del concepto de "trabajo decente" impulsado por dicha organización.



"La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extralaborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas". (1)

La protección de la maternidad ha sido una preocupación de la OIT desde su fundación en 1919.

En su sesión inaugural, la OIT adoptó el Convenio 3 de protección a la maternidad, que fue revisado en 1952 aprobando el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

En el año 2000, se produce una segunda revisión del convenio, y se aprueba el Convenio 183 y la Recomendación 191 con el objetivo de defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

Respecto al concepto de responsabilidades familiares, este surge como preocupación específica en la década del 60, debido al avance de las mujeres en el mercado de trabajo. En 1965 se aprueba la Recomendación 123 centrada en los problemas que las mujeres enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades familiares y trabajo, pero sin cuestionar la mayor sobrecarga de tareas para las mujeres trabajadoras en la esfera doméstica.

En 1981 se aprueba el Convenio 156 y la Recomendación 165. En estas disposiciones se asume que para garantizar a las mujeres igualdad de



oportunidades y trato en el trabajo, se requieren cambios en el papel masculino tradicional, es decir que la mayor presencia de las mujeres en el trabajo debe ser acompañada de una creciente participación de los varones en la familia y el hogar.

"El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella". (2)

Aún una legislación bien intencionada puede en la práctica reforzar los roles tradicionales de género que obstaculizan y condicionan las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Las legislaciones que no permiten el uso por parte de los trabajadores varones de los beneficios asociados a las responsabilidades familiares refuerzan el papel doméstico de las mujeres. Así, el Convenio 156 propone un cambio de paradigma en la legislación laboral en cuanto establece beneficios utilizados por varones y mujeres.

En cuanto a la Resolución 165, en ella se plantea que "deberán adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares". (3)

Asimismo, en ella se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad.

El proyecto que ponemos a consideración, propone asimismo licencias por maternidad y paternidad cuya duración no haga distinción por sexo ni por orientación sexual. Sin lugar a dudas la aprobación de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario en el Congreso de la Nación en el año 2010 significó



un paso fundamental para la consolidación de las familias de la diversidad sexual, y un desafío para el sistema de protección social de las y los trabajadores.

Dicha norma vino a dar marco legal a situaciones ya existentes y estableció un piso mínimo de derechos para estas conformaciones familiares. Cabe destacar que las familias de la diversidad sexual no son un fenómeno aislado ni surgieron al calor de la Ley de Matrimonio Igualitario.

Estas familias han existido previamente y forman parte de las transformaciones que han experimentado y experimentan las estructuras familiares desde hace años.

Por supuesto, la legalidad y legitimación social que ha brindado la ley han permitido que muchas parejas o matrimonios empiecen a pensar un proyecto de familia con hijas e hijos, por lo que sin lugar a dudas estamos en un proceso de consolidación y de visibilidad de las familias de la diversidad sexual, y esa consolidación y visibilidad traen aparejados el justo reclamo por iguales derechos.

En relación a la no discriminación por razones de orientación sexual, el informe del Director general a la 96 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, se plantea que "la denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, ... " configura una de las "manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual".(4)

Así, la necesidad de equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción de sexo ni orientación sexual del o la trabajadora beneficiaria, resulta una cuestión indispensable para la no discriminación en el ámbito laboral. Asimismo una de las principales herramientas utilizadas en los países con mejores índices de equidad de género, mediante la cual se ha logrado una mayor participación de los padres en la crianza y el cuidado de niñas y niños ha sido la licencia por paternidad.



La incorporación de los varones al tema de los cuidados es ciertamente un aspecto relativamente reciente, que requiere de su visibilización y de su estímulo tanto en las políticas públicas como en las leyes, en especial, en las normas que regulan la vida laboral de varones y mujeres.

Históricamente, los varones han estado inhabilitados, tanto por autoimposición como desde la misma sociedad, para ejercer labores consideradas como "femeninas".

El concepto de "trabajador varón sin responsabilidades familiares" sobre el que se construyó nuestra Ley de Contrato de Trabajo, ha quedado anacrónico frente a las transformaciones producidas en los roles que varones y mujeres desempeñan socialmente y frente a las diversas formas de familias que hoy existen.

Con la presentación de esta iniciativa aspiramos a que nuestra legislación incorpore esta concepción de las responsabilidades familiares compartidas entre varones y mujeres, a la vez que pretendemos eliminar las desigualdades que aún persisten en relación a las licencias por razones de sexo u orientación sexual incompatibles con los derechos reconocidos a partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario.

Por los fundamentos expuestos, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto.

Referencia de citas

(1) OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

(2) OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009 pág. 27.



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

(3) Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012/ International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department- Ginebra: OIT, 2012.

(4) www.ilo.org/declaration

Agustina Donnet

Diputada Provincial

Rubén Giustiniani

Diputado Provincial



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ANEXO ÚNICO



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANTA FE, 22 de octubre de 2020.

A la señora
Presidente de la Cámara de Senadores
Dra. Alejandra Silvana RODENAS
SU DESPACHO

Tengo el agrado de dirigirme a la señora Presidente llevando a su conocimiento que esta Cámara en sesión de la fecha, ha sancionado el Proyecto de Ley cuyo texto se acompaña.

Salúdole muy atentamente.

Ref.: Expte. N° 38274 – CD – UCR – FPCS - Proyecto de Ley:
por el cual se establece un régimen de licencias por maternidad y paternidad que contemplen las situaciones generadas por el nacimiento, la adopción y/o guarda de hijo/a a todos los trabajadores/as de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Provincia; **(Adjuntos Exptes Nros 38418 CD – FP – PS, 39459 CD – FE – JUNTOS POR EL CAMBIO, 40480 CD-PJ y 40600 CD-IP)**



LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY :

RÉGIMEN DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 1 - Alcance. Tiene como alcance a todos los trabajadores y trabajadoras de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

ARTÍCULO 2 - Objeto. Tiene como objeto establecer un Régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad que contemplen las situaciones generadas por el nacimiento, guarda, adopción de hijo o hija. Asimismo contemplar situaciones especiales que puedan presentarse.

ARTÍCULO 3 - Finalidad. Tiene por finalidad:

- a) incorporar el principio de corresponsabilidad del cuidado de los niños y las niñas entre madres y padres;
- b) conciliar las responsabilidades laborales y las familiares de las trabajadoras y los trabajadores del Estado Provincial;
- c) garantizar la inserción y permanencia de mujeres en edad reproductiva en el Estado Provincial;
- d) generar un marco normativo más efectivo ante posibles situaciones de discriminación en el ámbito de la administración por razones de orientación sexual o identidad de género;
- e) optimizar el Régimen de Licencias y las condiciones laborales a los estándares sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo;
- f) regular el otorgamiento de mejores derechos a las madres y padres trabajadores del Estado Provincial para el goce del tiempo necesario para el cuidado y el contacto de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida y en el inicio del vínculo parental; y,



g) tratamiento igualitario entre progenitores y progenitoras, cualquiera sea el origen del vínculo filial con su hijo o hija.

ARTÍCULO 4 - Principios. Los principios son los siguientes:

- a) igualdad: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna;
- b) corresponsabilidad: el vínculo filial genera una obligación común y una responsabilidad compartida entre ambos padres o madres en la tarea de crianza, cuidado y desarrollo de las niñas y niños y dependientes;
- c) actualidad: impone al Estado garantizar idénticas condiciones de trabajo de cuidado para padres y madres a los efectos de garantizar idénticos derechos a la participación activa, plena y en igualdad de condiciones en la vida social, afectiva y familiar de padres y madres; y,
- d) reconocimiento: a la deconstrucción y a los nuevos modelos familiares a partir de la modificación de comportamientos estereotipados y la remoción de patrones socioculturales que sostienen y promueven desigualdades de género e intra-géneros y desigualdades entre familias de conformaciones diversas.

ARTÍCULO 5 - Ley más favorable. Las normas jurídicas, convenciones colectivas, laudos con fuero de tales, que contengan disposiciones más favorables a los trabajadores y las trabajadoras, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que sean debidamente individualizadas, no están sujetas a prueba en juicio.

ARTÍCULO 6 - Licencias y permisos. Los trabajadores y las trabajadoras, gozan de las siguientes licencias según corresponda:

- a) licencia por tratamiento con técnica de reproducción médicamente asistida;
- b) licencia por gestiones y encuentros vinculados con fines de adopción;
- c) licencia prenatal;



- d) licencia por nacimiento sin vida;
- e) licencia por maternidad o paternidad;
- f) licencia por adopción,
- g) licencia parental;
- h) licencias por maternidad, paternidad y adopción de niños y niñas con discapacidad o requerimiento de cuidados especiales;
- i) permisos de lactancia o alimentación;
- j) licencias por adaptación escolar; y,
- k) licencia especial para detección precoz de cánceres génito mamarios.

ARTÍCULO 7 - Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida. El trabajador y la trabajadora tienen quince (15) días anuales, continuos o alternados, con goce de haberes para realizar tratamientos reproductivos que necesiten asistencia y tratamiento.

ARTÍCULO 8 – Licencia por gestiones y encuentros de vinculación con fines de adopción. El trabajador y la trabajadora tienen quince (15) días anuales, continuos o alternados, de licencia para realizar los encuentros de vinculación o trámites correspondientes con las gestiones para la adopción del niño o la niña.

ARTÍCULO 9 - Licencia prenatal. La trabajadora puede optar por la reducción de la licencia prenatal por un período que no puede ser inferior a cuarenta y cinco (45) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumula al período de licencia por maternidad posterior al parto.

En caso de nacimiento pre término se acumula al período de licencia por maternidad posterior a todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los setenta y cinco (75) días de lactancia.



ARTÍCULO 10 - Licencia por nacimiento sin vida. El trabajador y la trabajadora tienen una licencia de treinta (30) días en el supuesto de nacimiento sin vida.

ARTÍCULO 11 - Licencia por maternidad o paternidad. El trabajador y la trabajadora tienen una licencia de treinta (30) días luego del parto.

ARTÍCULO 12 - Licencia por adopción. El trabajador y la trabajadora tienen una licencia de treinta (30) días luego de producida la entrega de la guarda del niño o niña con fines de adopción.

ARTÍCULO 13 - Licencia parental. El trabajador y la trabajadora tienen una licencia de ciento cincuenta (150) días continuos con goce de haberes que pueden tomarse de manera indistinta por sólo uno de los padres o madres luego de finalizada la licencia por maternidad, paternidad y adopción.

En el supuesto que los integrantes de la pareja sean trabajadores y trabajadoras del Estado se tiene que acreditar la condición de tal, para el caso del o la integrante que no goza de la licencia tiene que presentar la constancia de su acuerdo.

En el supuesto que uno de los integrantes de la pareja no sea trabajador y trabajadora del Estado, y tenga derecho a licencia parental, de cuidados compartidos, de cuidados familiares, u otras similares otorgada por otro régimen legal, le corresponde la cantidad de días de licencia común mencionada en el primer párrafo del presente artículo. En este supuesto, se debe acreditar la condición del trabajador o trabajadora no estatal y presentar la documentación respaldatoria de su licencia.

ARTÍCULO 14 - Licencias por maternidad, paternidad y adopción de niñas y niños con discapacidad o requerimiento de cuidados especiales. Los trabajadores y las trabajadoras, gozan de las siguientes licencias según corresponda:



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- a) el nacimiento de una hija o hijo con discapacidad o patologías que requieren cuidados especiales de atención de salud otorga a la trabajadora y al trabajador del Estado el derecho a licencia especial desde la fecha del vencimiento del período de licencia por maternidad o paternidad hasta el año de edad de la hija o hijo;
- b) la adopción de una hija o hijo con discapacidad o con patologías que requieren de cuidados especiales en materia de salud, otorga a la trabajadora y al trabajador del Estado el derecho a licencia especial desde la fecha del vencimiento de la licencia por maternidad o paternidad hasta el año de edad de la hija o hijo o hasta cumplirse un (1) año del otorgamiento de la guarda;
- c) en caso de fallecimiento o impedimento físico o psíquico, de la trabajadora o trabajador biológico o adoptivo de una niña o niño con discapacidad o con patología que requiere de cuidados especiales en relación a la atención de la salud, el Estado otorga al trabajador o trabajadora el derecho a una licencia especial desde la fecha de fallecimiento o desde el desencadenamiento del impedimento físico o psíquico del trabajador o trabajadora hasta el año de edad de la hija o hijo;
- Y,
- d) en caso de fallecimiento o impedimento físico o psíquico, de la madre y del padre o el abandono de parte de los mismos o por privación de sus libertades, de una hija o hijo con discapacidad o patologías que requieren cuidados especiales de atención en salud, otorga al tutor o figura legal considerada por autoridad judicial, trabajador del Estado, el derecho a licencia especial por un período de un (1) año desde la recepción del niña o niño para su guarda.

ARTÍCULO 15 - Permisos de lactancia o alimentación. La trabajadora madre de lactantes puede disponer de dos (2) descansos de media (1/2) hora para amamantar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

nacimiento de su hija o hijo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hija o hijo por un lapso más prolongado.

Los descansos podrán unirse, tomando un descanso diario de una (1) hora. En caso de partos múltiples se adicionará media (1/2) hora más por cada hija o hijo.

En el supuesto de lactancia artificial este permiso puede solicitarlo cualquiera de las o los integrantes de la pareja, acreditando la condición de trabajadora o trabajador para el caso del o de la integrante que no goza del permiso, así como su renuncia o la imposibilidad para gozar de este permiso.

El otorgamiento de la licencia será responsabilidad del jefe o jefa inmediato de la trabajadora.

ARTÍCULO 16 - Permiso por adaptación escolar. El trabajador y la trabajadora gozan de un permiso de tres (3) horas diarias durante cinco (5) días corridos con goce de haberes, correspondiente a la adaptación escolar de la hija o el hijo en los niveles inicial, preescolar y primer año de la educación primaria si correspondiera.

ARTÍCULO 17 – Licencia especial para detección precoz de cánceres génito – mamarios. La trabajadora dispone de un (1) día al año con goce de sueldo, a los efectos de facilitar la realización de los exámenes médicos para la prevención del cáncer de cuello de útero y de mamas.

ARTÍCULO 18 - Procedimientos. Para el ejercicio de los derechos otorgados por la presente ley, el trabajador o la trabajadora deben comunicar al Estado en forma fehaciente con documentación idónea el diagnóstico o la gestión judicial o administrativa que dé origen a la licencia.

ARTÍCULO 19 – Plazos y documentación respaldatoria. Los plazos previstos en la ley deben comprenderse como días hábiles laborales.



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

La documentación respaldatoria a los efectos del acceso a los derechos previstos en la ley debe ser la emitida por organismos oficiales de carácter público, con excepción al beneficio previsto en el artículo 7.

- a) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 7 el trabajador y la trabajadora deben comunicar a la administración, el inicio del tratamiento o técnica con una antelación de quince (15) días del inicio del mismo;
- b) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 8 el trabajador y la trabajadora deben comunicar el inicio del proceso de contacto y encuentro con una antelación de quince (15) días del inicio del mismo;
- c) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 9 la trabajadora debe comunicar el diagnóstico, presentando un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto;
- d) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 10 el trabajador y la trabajadora debe comunicar el deceso con certificación médica;
- e) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 11 el trabajador y la trabajadora deben acreditar el nacimiento con certificación médica dentro de los cinco (5) días posteriores al nacimiento. Para la licencia prevista en el artículo 14 inciso 1 el plazo será de diez (10) días;
- f) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 12 el trabajador y la trabajadora deben acreditar con documentación idónea el inicio de la guarda dentro de los cinco (5) días de iniciada la misma. Para la licencia prevista en el artículo 14 incisos 2 y 4 el plazo será de diez (10) días;
- g) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 13 el trabajador y la trabajadora debe comunicar su deseo dentro del plazo de cinco (5) días antes de la finalización de la licencia por Maternidad y Paternidad; y,
- h) para el acceso a la licencia prevista en el artículo 14 inciso 3 el trabajador debe comunicar el deceso con documentación idónea dentro de los quince (15) días posteriores.



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ARTÍCULO 20 – Adecuación. Los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Provincia deben efectuar la adecuación de las normativas que resulten pertinentes.

ARTÍCULO 21 - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

SALA DE SESIONES, 22 de octubre de 2020.