



## PROYECTO DE DECLARACIÓN

### LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE ENTRE RÍOS DECLARA:

De **interés legislativo** la modificación y extensión de las licencias familiares de cuidado en el ámbito de la Administración Pública de la provincia de Entre Ríos bajo un enfoque de equidad de género, promoción de los derechos de la niñez, interseccionalidad y no discriminación.

La presente declaración tiene por principal objetivo promover modificaciones normativas que impliquen condiciones de **igualdad de oportunidades y de trato en las tareas de cuidados, el acceso y permanencia en el trabajo para los y las agentes con responsabilidades familiares**, sin distinción de género u orientación sexual.

### FUNDAMENTOS

El esquema de licencias actual tiene como marco normativo principal la Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) que data del año 1976, es decir, una ley que cuenta ya con 45 años.

En nuestra provincia el esquema de licencias vigente de los y las agentes del servicio civil, se encuentra sujeto a lo dispuesto por la Ley 3289/1993, que establece el Estatuto del Empleado Público (Decreto 5703/93 MGJE) y el Régimen de Contralor de Licencias por Enfermedad Personal de la Administración Pública (Decreto 5115/15 SGG y Decreto 5704/94 MGJE). En lo referido de manera específica a las licencias por maternidad y paternidad, la Ley establece una licencia de 90 días corridos a partir del octavo mes de embarazo e igual período para los casos de alumbramientos múltiples. La licencia por paternidad es de 2 días y en los casos de adopción, es de 30 días hábiles a partir del otorgamiento efectivo de la tenencia.

En vista de las condiciones descriptas, no queda más que proclamar la imperiosa necesidad de avanzar rápidamente en la transformación de las leyes provinciales que **regulan los períodos de cuidados**. El derecho de las familias, cualquiera sea su conformación, debe tener como principio rector la equidad en la disposición del tiempo destinado a sus niños y niñas, en momentos determinantes para su desarrollo y adaptación. En este sentido, un **nuevo régimen de licencias familiares** debe dar cuenta de los cambios sucedidos en las conformaciones parentales (Ley N° 26.618



conocida como Ley e Identidad de Género del año 2010), corregir la inequidad de las cargas de cuidado que pesan hoy sobre las mujeres y establecer un nuevo esquema que incentive el involucramiento de los padres varones en las tareas de cuidado en el marco de una sociedad en la que se han modificado las condiciones de la división social del trabajo.

Las **leyes actuales**, al contemplar licencias por maternidad significativamente más extendidas que por paternidad, generan una asociación performativa entre la condición de madre y cuidadora que fomenta el retiro regular de las mujeres de sus espacios laborales. De esta manera, las mujeres afrontan de manera desigual las necesarias tareas de cuidado, actualmente no reconocidas ni remuneradas por la economía formal. Lo dicho obstaculiza el pleno desarrollo laboral de las mujeres, dificulta el crecimiento profesional (“escalera rota”), impide el acceso a los puestos de liderazgo (“techo de cristal” o segregación vertical) dentro de la Administración Pública provincial, perpetúa la doble jornada femenina de trabajo y genera, finalmente, un círculo vicioso de menores ingresos cuando no, empobrecimiento de las trabajadoras estatales (“pisos pegajosos”).

El **objetivo de una nueva legislación debe ser reconocer los derechos** de las distintas conformaciones familiares que hoy existen (parejas del mismo sexo, familias adoptantes, familias monoparentales, entre otros tipo de configuraciones familiares no hegemónicas) sobre el conjunto de las complejas circunstancias que actualmente atraviesan (adopción, alumbramientos sin vida, fallecimiento de alguno de los progenitores, alumbramientos múltiples, tratamientos de fertilización asistida, lactancia en espacio laboral, cuidados especiales, discapacidad, interrupción voluntaria del embarazo, entre otras) así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias a lo largo del desarrollo infantil, que exceden los primeros días o meses de vida y requieren un reparto equitativo de las tareas de cuidado en el hogar que refleje las modificaciones sucedidas en la relación familia-trabajo.

Algunas **provincias del país** ya han dado pasos importantes en pos de reparar esta problemática situación con los y las agentes de sus respectivos servicios civiles provinciales. En el año 2012 la provincia de **Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur**, sancionó un nuevo “Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad, Paternidad, Nacimiento, Lactancia y Adopción para Agentes del estado Provincial”, que alcanza a los tres poderes del Estado así como también a organismos descentralizados, entes autárquicos y empresas del Estado provincial.



La norma fueguina establece una licencia por nacimiento para la agente estatal de 180 días corridos que puede derivar a su cónyuge, conviviente o progenitor, si éste es también agente del Estado. La licencia para este último es de 15 días corridos a partir de la fecha del parto o adopción. Contempla, asimismo, 30 días corridos más por cada niño/niña en los casos de parto múltiple y una licencia de 30 días corridos para los casos de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas o si se produjera el alumbramiento sin vida del niño/niña. Si la madre fallece durante el período de la licencia por nacimiento, el familiar que quede a cargo puede gozar de la licencia restante correspondiente a la madre. Finalmente, los/las agentes que acrediten la adopción de niños y/o niñas gozarán también de 180 días corridos y 30 días corridos adicionales por cada niño/niña adicional.

En el año 2014 **La Rioja** sancionó la Ley N° 9.555 en la cual la licencia por maternidad se amplía a un total de 210 días (45 días anteriores al parto, pudiendo optar la Agente por un régimen reducido no menor a treinta días, y los quince días restantes se podrán adicionar al plazo del post parto.) Esta licencia por maternidad se completa con un período de 165 días posteriores al alumbramiento. La ley en cuestión otorga iguales beneficios en los casos de adopción. De esta forma, La Rioja es la provincia con la mayor licencia por maternidad en Argentina. En el caso del agente varón, este goza de un periodo total de treinta días corridos y remunerados, por nacimiento de hijo/a o adopción.

En el año 2018 la provincia de **Río Negro** sancionó un nuevo Régimen de Licencia Familiar por Nacimiento, Maternidad/Paternidad (Ley N° 5348), que otorga una **licencia familiar** por nacimiento de 180 días corridos con inicio hasta 15 días previos a la fecha probable de parto. Luego del nacimiento, la agente puede optar por derivar la licencia a su cónyuge, conviviente o progenitor de manera planificada, no simultánea y con alternancia informada. En los casos de progenitores del mismo sexo, pueden acordar la titularidad de la licencia familiar por nacimiento y también alternarse en la misma. El/la agente que no goza de la titularidad mencionada, cuenta con una licencia de 15 días corridos.

Cabe destacar que las normas mencionadas implican un salto cualitativo de gran importancia respecto a las situaciones familiares contempladas en relación al ya profundo piso establecido por la LCT (el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo establece un piso mínimo por licencia de maternidad de 98 días) y las leyes vigentes en Entre Ríos. Estas provincias han establecido un “piso” cualitativo guiado por las experiencias exitosas a nivel internacional que todavía no se reflejan en la normativa de los organismos internacionales. Contemplan una licencia



especial ante embarazos de alto riesgo así como también, licencia para casos de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, nacimientos de hijos/as con discapacidad, equiparación de licencias para familias adoptivas, licencias por fallecimiento de la madre (180 días en Ríos Negro para quien quede a cargo de la responsabilidad parental) y licencia de 45 días por fallecimiento del niños o niña, la cual se adiciona a la licencia por nacimiento.

La Ley de Tierra del Fuego, previendo la eventual desigualdad que pueda producirse cuando la madre se desempeña en el sector privado y el Convenio Colectivo de Trabajo estableciera un período menor a los 180 días, establece que el cónyuge, progenitor o conviviente, que sea agente del Estado provincial podrá tomar la licencia por el tiempo que reste para completar ese período.

Avanzar hacia una normativa más justa y equitativa para los roles de cuidados, no sólo permite torcer el sesgo sobre las actuales desigualdades de género, sino también avanzar hacia una provincia con mayores oportunidades socioeconómicas, mejores condiciones de crianza para nuestros niños y niñas, que repercutirá en la productividad social, y el desarrollo familiar y de la niñez de manera integral, comprensiva y equitativa.

El derecho a cuidar y ser cuidado se encuentra establecido, a nivel internacional, en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 18) y en la Observación General N°7 (art.29). La Convención establece, además, que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño (art. 18). En la Argentina, este derecho se encuentra reconocido por la Ley N° 26.061, que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades por parte de la madre y el padre (art. 7), y por el nuevo Código Civil y Comercial (ley 26.994).

Cuando hablamos de **cuidado**, comprendemos al “conjunto de actividades cotidianas que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional a las personas y que permiten su reproducción cotidiana” (UNICEF, 2020)<sup>1</sup>. Es un componente central en la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida, la salud y el bienestar y por eso es esencial para la existencia y sostenibilidad de la vida. Sin cuidados no hay reproducción social y sin él, no puede existir el sistema productivo ni la sociedad.

---

<sup>1</sup> UNICEF (2020). “Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina”. Marzo. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2020-03/Apuntes-para-repensar-el-esquema-de-licencias-de-cuidado.pdf>



Desfeminizar las tareas de cuidado es avanzar hacia un empoderamiento económico de las mujeres, aumentar la población económicamente activa y revertir la pobreza feminizada y profundizada durante la pandemia de Covid-19 que aún atravesamos. Cuando hablamos de ampliación de licencias, hablamos de una herramienta esencial para deconstruir los roles sociales del cuidado y de la construcción de un camino que lo reconozca como un trabajo y la base para el funcionamiento del resto de las actividades en la economía. Un estudio realizado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género durante el año 2020, arrojó que las mujeres argentinas dedican 6,4 horas diarias de tareas domésticas, mientras los varones dedican sólo 3,4 horas diarias a este trabajo. En conjunto las mujeres dedican 96 millones de horas diarias no remuneradas a las tareas domésticas y de cuidados. Este volumen de tareas “...representa un 15,9% del PIB y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13%). En total, se calcula que se trata de un aporte de \$4.001.047 millones de pesos, valor que resulta de monetizar la gran cantidad de tareas domésticas que se realizan en todos los hogares, todos los días. Por caso, para tener dimensión de los que esto significa, Industria aporta \$3.324.163 millones al PBI, y Comercio, \$3.267.584 millones.”<sup>2</sup>

En función de lo expresado, nos cabe como legisladores y legisladoras la responsabilidad indelegable de impulsar herramientas políticas y estatales para revertir las condiciones de desigualdad y vulneración de derechos para con los trabajadores y trabajadoras de nuestra administración pública. Les invito hoy a que aprobemos esta iniciativa y demos el primer paso.

**Autor: Dip. Néstor D. Loggio**

---

<sup>2</sup> Dirección de Economía, Igualdad y Género (2020). “Los cuidados, un sector económico estratégico Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto”. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico.pdf)