

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS SANCIONA

CON FUERZA DE LEY

Licencias por cuestiones de maternidad y paternidad para agentes de la administración pública provincial

ARTÍCULO 1°.- Objeto. Ámbito de aplicación. La presente ley establece el Régimen de licencias por cuestiones derivadas de la maternidad y paternidad para agentes de los tres Poderes del Estado Provincial, en sus diferentes jerarquías, independientemente de su antigüedad y situación de revista, quedando comprendidos los empleados de los organismos centralizados y descentralizados.

ARTÍCULO 2°.- Condiciones más favorables. Aplicación. Las Convenciones Colectivas de Trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los y las agentes, 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°.- Tipos de licencias. Los y las agentes gozarán, cuando correspondan de las siguientes licencias:

- a) Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida.
- b) Licencia prenatal.
- c) Licencia por nacimiento de hijo.
- d) Licencia por responsabilidad parental.
- e) Licencia por interrupción del embarazo.
- f) Permisos de lactancia.

ARTÍCULO 4.- Licencia para tratamiento con técnicas de reproducción humana asistida. La agente 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 5°.- Licencia por nacimiento de hijo. La licencia por nacimiento de hijo de la persona gestante será de 180 (ciento ochenta) días corridos, con goce de haberes, previa acreditación del embarazo en la forma y en el plazo que reglamentariamente se establezca.

En caso de nacimientos pre término el plazo será idéntico y se acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de licencia no gozado antes de aquél, hasta completar los 180 (ciento ochenta) días corridos.

La licencia se otorgará 30 (treinta) días antes de la fecha estimada de parto. La persona gestante podrá optar excepcionalmente por reducir el plazo de licencia pre parto a 15 (quince) días corridos.

ARTÍCULO 6°.- Licencia por nacimiento de hijo de persona no gestante. La licencia por nacimiento de hijo de persona no gestante, será de 15 (quince) días corridos posteriores al parto, con goce de haberes. En caso de nacimientos múltiples, prematuros, de riesgo o de hijo con discapacidad, la licencia por nacimiento de hijo será de 25 (veinticinco) días corridos. En ambos casos, a pedido del agente, la licencia se podrá otorgar hasta 5 (cinco) días antes de la fecha estimada de parto.

ARTÍCULO 7°.- Licencia por adopción. En caso de guarda y tenencia con fines de adopción debidamente acreditada por autoridad judicial competente, el adoptante tendrá derecho a una licencia de 180 (ciento ochenta) días corridos, por única vez, que se ampliará en 30 (treinta) días en caso de tenencia con fines de adopción de más de un menor. Asimismo, cuando se inicien las visitas previas a la tenencia con fines de adopción, podrán solicitarse dos días corridos de licencia, hasta un máximo de 15 (quince) días por año, no acumulables.

ARTÍCULO 8°.- Licencia por responsabilidad parental. Una vez completado el período de licencia por nacimiento de hijo, las y los trabajadores, sean gestantes o no, gozarán de una licencia hasta completar 60 (sesenta) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil; según el caso.

ARTÍCULO 9°.- Licencia por interrupción del embarazo. Si el embarazo se interrumpiere por aborto espontáneo involuntario o por razones terapéuticas, o si se produjese el nacimiento sin vida, la persona gestante tendrá derecho a una licencia de 45 (cuarenta y cinco) días corridos, con goce de haberes.

En caso de interrupción voluntaria del embarazo autorizado por Ley, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta 5 (cinco) días corridos, con goce de haberes, debiendo acreditar tal circunstancia mediante certificado médico fechado.

El progenitor no gestante, tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta 10 (diez) días corridos con goce de haberes, en ambos casos, debiendo acreditar su vínculo con la persona gestante y la circunstancia de la interrupción del embarazo mediante certificado médico fechado.

Sin perjuicio de lo que deba constar en el certificado médico, quien haga uso de esta licencia tiene derecho a reserva de los detalles del motivo y las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

ARTÍCULO 10°. Permisos de lactancia. La persona responsable de la lactancia tendrá derecho a dos (2) pausas de treinta minutos 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, salvo que, por razones médicas acreditadas por certificado, 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 11°.- Aplicación. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley estuvieren en uso de licencia por maternidad o por nacimiento de hijo gozarán de los beneficios previstos en la presente ley, conforme lo establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 12°.- Invítese a los Municipios y Comunas de la Provincia de Entre Ríos a adherir a las disposiciones de la presente ley.-

AUTORÍA

DIP. RAMOS, Carina

FUNDAMENTOS

En el marco de las políticas públicas, las licencias por maternidad, paternidad y familiares desempeñan un papel crucial para garantizar el derecho esencial de las familias y los niños a recibir un cuidado adecuado. Estas licencias no solo facilitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, sino que también contribuyen significativamente a nivelar las condiciones de vida y las oportunidades desde los primeros momentos de vida de los niños.

Es importante reconocer que las disparidades existentes entre las licencias por maternidad y paternidad han perpetuado la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado infantil. Sin embargo, es fundamental entender que ampliar la licencia por paternidad no implica simplemente un apoyo para las madres; más bien, se trata de establecer un modelo de cuidado compartido en el que los padres tienen el derecho y la responsabilidad de establecer conexiones emocionales sólidas con sus hijos desde el principio.

En este sentido, es imperativo que los hombres y las personas no gestantes participen activamente en el debate público sobre las licencias parentales. Al obtener más días de licencia, no solo se mejoran las condiciones materiales para compartir momentos cruciales con los hijos, sino que también se allana el camino para una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado durante los primeros días, aliviando la carga que recae sobre las madres. La promoción de la igualdad de género se convierte así en un motivo central para abogar por estas reformas.

Otra cuestión tiene que ver con que la concepción tradicional de la filiación ha estado fuertemente arraigada desde una perspectiva biologicista, relegando la adopción a un plano secundario. Sin embargo, es crucial equiparar las condiciones, derechos y obligaciones tanto para los padres biológicos como para los adoptivos. Esto permitiría reconocer y valorar las diversas formas de construir una familia, promoviendo así un enfoque más inclusivo y equitativo en lo que respecta al cuidado.

A pesar de que eventualmente se avance legislativamente, es esencial impulsar una transformación cultural profunda para lograr un impacto real en la distribución del cuidado. El proyecto de ley destinado a ampliar las licencias parentales debe ir de la mano con una infraestructura de cuidado más sólida, que incluya servicios accesibles y de calidad para todas las familias. Solo a través de esta combinación de medidas legislativas y cambios culturales podremos avanzar hacia un modelo de cuidado verdaderamente compartido y equitativo.

En nuestro país la ley 20744 de Contrato de Trabajo establece 90 días de licencia por maternidad y 2 de licencia por paternidad para empleados/as privados. A su vez, el convenio colectivo de trabajo de cada actividad puede modificar esas cantidades. Para la Administración Pública Nacional, la ley 25164 dispone una licencia por maternidad de 100 días, mientras que el decreto 214/2016 otorga una licencia por nacimiento de 15 días hábiles para la persona no gestante. En la provincia de Entre Ríos, el Anexo I del Decreto MGJE 5703/93, que modifica la Ley N° 3289 “Régimen Jurídico de los Agentes públicos de la provincia de Entre Ríos” prevé una licencia por maternidad de noventa (90) días corridos (estableciendo igual plazo aún en casos de alumbramiento múltiple) y una licencia diferenciada para el agente de dos (2) días hábiles por nacimiento de hijo.

Este proyecto tiene por finalidad constituir un régimen de licencias igualitario y superador de los roles de género. Procura una distribución más justa de roles al interior del hogar, proporcionando una distribución equitativa del cuidado de los recién nacidos, facilitando el retorno de las mujeres a sus trabajos, favoreciendo a su autonomía económica y reduciendo la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se remarca la importancia del carácter que otorga el derecho laboral a las licencias que se otorgan, en el sentido de que son individuales, intransferibles y obligatorias, ya que si fueran optativas, las mujeres las tomarían en mayor medida que los hombres. Además, estos esquemas contribuyen a derribar el estigma de que contratar mujeres implica mayores costos laborales, y por lo tanto, sirven para disminuir la discriminación laboral por razones de género.

Por su parte, se pretende equiparar las licencias sin distinción respecto al origen de la filiación de los hijos e hijas, procurando abarcar las diversas constituciones familiares, en el marco de la ley de matrimonio igualitario, a la ley de identidad de género, los casos de adopción y hogares monoparentales.

AUTORÍA

DIP. RAMOS, Carina