



"2022 – Año del trabajo como medio para el desarrollo, de la protección de la biodiversidad y de la recuperación del turismo"

PROYECTO DE LEY
LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LA PROVINCIA
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY

ARTÍCULO 1.- Sustitúyese el Artículo 61 del CAPÍTULO XIII - LICENCIAS, de la Ley I - N.º 37 (Antes Decreto Ley 1556/82) RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 61.- El personal permanente y contratado con relación de dependencia que tenga la antigüedad de un (1) año, tendrá derecho a las licencias previstas en el presente régimen -a partir de la fecha de su incorporación o al cumplirse el plazo "supra" establecido, respectivamente- conforme lo establece la reglamentación:

I - CON GOCE DE HABERES:

- a) licencia anual ordinaria;
- b) licencias especiales:
 1. por razones de salud;
 2. accidente de trabajo y enfermedades profesionales;
 3. maternidad y paternidad;
 4. por enfermedad en horas de labor;
 5. nacimiento de hijos;
 6. guarda con fines de adopción;
 7. defunción fetal;
 8. fallecimiento de familiares;
 9. enfermedad de familiares a cargo;
 10. matrimonio del agente o sus hijos;
 11. incorporación como reservista;
 12. atención de hijos menores;
 13. por representación gremial;
 14. en los casos en que deban cumplir fuera de la Provincia funciones políticas, concurrir y participar en congresos, encuentros, debates y conferencias del mismo carácter y de alcance nacional y hasta un total de quince (15) días en el año, en cuyo caso deberá solicitarse por escrito el permiso, y justificarse la concurrencia o participación en el evento que motivó la ausencia, mediante constancias o comprobantes expedidos por autoridad política de carácter nacional, dentro de los diez (10) días del retorno;
 15. período de adaptación escolar;

Cod_Veri:441609



16. por atención al hijo recién nacido, en caso de fallecimiento de la persona gestante durante o posterior al parto y hasta un total de sesenta (60) días en el año.

c) licencias extraordinarias:

1. para rendir examen;
2. por capacitación;
3. para realizar estudios en la Escuela de Defensa Nacional;
4. integración de mesa examinadora;
5. asistencia a congresos.

II - SIN GOCE DE HABERES:

- a) por razones particulares;
- b) cargos electivos y/o representativos;
- c) por cargos de mayor jerarquía; horas de cátedra;
- d) por actividades deportivas no rentadas.

III - FRANQUICIAS:

- a) por estudio;
- b) donación de sangre;
- c) reducción horaria para agentes madres de lactantes;
- d) por razones particulares;
- e) franquicia gremial”.

ARTÍCULO 2.- Sustitúyese el Artículo 63 del CAPÍTULO XIII - LICENCIAS, de la Ley I - N.º 37 (Antes Decreto Ley 1556/82) RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 63.- Por maternidad se concederá licencia con goce íntegro de haberes por el término de sesenta (60) días anteriores y ciento veinte (120) días posteriores al nacimiento.

La persona gestante podrá optar por que se reduzca la licencia anterior al parto, en tal caso no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) días, el resto se acumulará al período de licencia posterior al mismo. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no hubiere realizado antes del parto, de modo de completar los ciento ochenta (180) días.

La iniciación de la licencia por maternidad limitará automáticamente el usufructo de cualquier otro tipo de licencia que se esté gozando, con excepción de la licencia ordinaria, la que podrá utilizar los días restantes, a partir de los treinta (30) días corridos de reintegro a sus tareas habituales.



"2022 – Año del trabajo como medio para el desarrollo, de la protección de la biodiversidad y de la recuperación del turismo"

En caso de nacimiento múltiple, la licencia por maternidad será de ciento noventa (190) días corridos, ampliándose el período post-parto.

Para el caso en que el menor nazca con discapacidad, la persona gestante tendrá licencia por noventa (90) días, acumulables con la licencia por maternidad, acreditando tal situación con documentación fehaciente.

La persona no gestante tendrá derecho a gozar de una licencia, por nacimiento de hijo, de quince (15) días laborables anteriores al parto y treinta (30) días laborales que podrán ser utilizados a continuación a la fecha del parto.

La o el agente que hubiere recibido en guarda con fines de adopción a un niño, no mayor de diez (10) años, gozará de una licencia remunerada de cincuenta (50) días corridos, para el caso en que el menor no supere los tres (3) años de edad, gozará de sesenta y cinco (65) días; para el caso en que la adopción sea unilateral exclusivamente, situación en la que corresponderá ochenta (80) días corridos, independientemente de la edad del menor de edad.

Se dará curso a la solicitud siempre que concurra el o la agente con el niño a la Dirección de Reconocimientos Médicos y Licencias, munido de la certificación que acredite la guarda otorgada. Deberá acreditarse la adopción mediante un testimonio de la resolución judicial que la otorgue.

Para el caso en que se produzca la Defunción Fetal, corresponderá a la persona gestante conforme el momento en que suceda la defunción, antes del tercer mes de embarazo quince (15) días, del cuarto al sexto mes de embarazo treinta (30) días, en el séptimo al noveno mes de embarazo sesenta (60) días".

ARTÍCULO 3.- Incorporarse el Artículo 63 BIS al CAPÍTULO XIII - LICENCIAS, de la Ley I - N.º 37 (Antes Decreto Ley 1556/82) RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 63 BIS.- Las y los agentes que se sometan a tratamientos con técnicas de reproducción médicamente asistida, podrán gozar de una licencia de veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, cuando mediare prescripción médica expresa.

Los o las agentes cuyas parejas se sometan a tratamiento con técnicas de



reproducción médicamente asistida podrán gozar de diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario a fin de acompañar a su pareja en el proceso”.

ARTÍCULO 4.- Sustitúyese el Artículo 64 del CAPÍTULO XIII - LICENCIAS, de la Ley I - N.º 37 (Antes Decreto Ley 1556/82) RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, el que queda redactado de la siguiente manera:

“**ARTÍCULO 64.-** El personal excluido de los alcances de esta Ley por los incisos a) y b) del Artículo 2, que no se encuentra sometido a regímenes especiales, tendrá derecho al uso de licencia y permisos remunerados previstos en el Artículo 61 del presente régimen.

El personal no permanente con menos de un (1) año de antigüedad tendrá derecho únicamente a las licencias previstas en el Artículo 61, apartado I, incisos a) y b), puntos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, y 13; inciso c), punto 1; apartado II, inciso d), y apartado III, inciso c)”.

ARTÍCULO 5.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

El presente proyecto de ley nos adentra a una cuestión de gran significancia que debe ser considerada en todos los ámbitos de las funciones de cada agente de la administración pública provincial que decida y elija gestar, ejercer maternidad y paternidad. En torno a la realidad por la que atraviesa el o la agente al iniciar el camino de la concepción, crianza, desarrollo y formación de una familia, es necesario cubrir los espacios y tiempos que necesitan disponer para brindar lo mejor a su entorno familiar.

Históricamente las mujeres han ocupado un espacio social subordinante y marginante en su relación con el género masculino en especial en los países subdesarrollados, donde los niveles de explotación son más evidentes. En el marco de la conformación cultural de la socialización, procesos educativos y lucha por la igualdad, independientemente de la función de que cada uno ocupe en el ámbito laboral y doméstico en el transcurso de su vida,



"2022 – Año del trabajo como medio para el desarrollo, de la protección de la biodiversidad y de la recuperación del turismo"

no se concibe en trabajo doméstico como parte fundamental de la reproducción material y espiritual de la vida familiar. La función productiva en condiciones económicas, sociales y culturales de la realidad se transforma en una verdadera hazaña que la persona gestante asume individualmente.

El concepto de maternidad surge a partir del momento en que se entiende que una persona gestante, por quedar embarazada y empezar el proceso de gestación de un hijo, no debería ser apartada ni perder su puesto laboral. Así, con el avance del siglo XX y de los reclamos de los diferentes movimientos feministas, la licencia por maternidad se vuelve en un derecho necesario para que la persona que decida ser gestar y/o ser progenitor/a pueda planificar su vida personal y familiar sin que esto afecte a su condición laboral.

Las licencias suelen establecerse como algo indiscutible que suponen dar a la persona gestante un tiempo adecuado para que pueda pasar junto al bebé los primeros meses de vida, cuidarlo, protegerlo y brindarle toda la atención que necesita y merece. Comprende, sin embargo, un tema importante a discutir y tratar ya que aún hoy, hay lugares y espacios laborales en los que se suele contratar a personas que deciden no gestar o se encuentran imposibilitadas de hacerlo en lugar de las que sí lo hacen debido a que estas últimas son consideradas pocas eficientes, al tener que atravesar ese proceso de gestación y, por lo tanto, con las posibles ausencias, son vistas como no productivas.

En los últimos años, con la consolidación de los reclamos feministas ante diferentes realidades sociales y económicas que sufren las mujeres, comenzó a plantearse la necesidad de que las licencias por embarazo no se agoten en la figura de la persona gestante (que es quien suele recibir mayor cantidad de tiempo ante el embarazo), sino que incluyen de igual modo a la figura de la persona no gestante -madre, padre y/o progenitor/a-. Mientras que la persona gestante puede recibir meses de licencia, la no gestante suele gozar de días que son insuficientes para tal acontecimiento.

Esto impide que la crianza del niño/a sea una responsabilidad compartida y llevada a cabo por igual por ambos progenitores, estimulando a que uno de los agentes progenitores vuelva rápidamente al ámbito laboral y el otro quede relegado al espacio doméstico, encargándose casi unilateralmente del cuidado del bebé. Por otro lado, la equiparación de licencias por maternidad y paternidad sería lo que permitiría que las oportunidades laborales no sean diferenciadas para unos u otros ya que no representaría una preferencia en contratar a personas gestantes sobre las que no gestantes.

Conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Art. 25 numeral segundo dice: "*La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales*". Así también, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 10 dice: "*Que los estados partes en el presente Pacto reconocen que: Se debe conceder especial protección a las madres durante su período razonable, antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajan se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social*".

Cod_Veri:441609



En cuanto a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el Art. 12 numeral segundo dice: *“Los Estados partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le aseguran una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

Se plantea poder contribuir a una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva de las familias, teniendo en cuenta que las licencias permiten a los trabajadores liberar “tiempo” del empleo remunerado para destinarlo a la crianza. Esto es fundamental para revertir la situación en la que nos encontramos hoy: el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral no fue acompañado con una división más equitativa de las tareas dentro de los hogares (lo que se conoce como la “revolución estancada”). Tampoco se propiciaron políticas que garanticen el cuidado de los segmentos poblacionales dependientes: niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Esta situación actualmente recae en los hombros de las mujeres, quienes dedican casi el doble de tiempo que los varones a las tareas no remuneradas de cuidado.

El otorgamiento y el goce del régimen de períodos de las licencias contribuyen al desarrollo infantil. Está demostrado desde las neurociencias que este tipo de políticas tiene un impacto importante sobre el bienestar de los recién nacidos durante sus primeros meses de vida, al contar con referentes de apego estables. Además, la evidencia sugiere que este desarrollo es todavía mayor si el bebé está acompañado por el padre y la madre (o las diversas configuraciones de familias que puedan existir), ya que al haber dos adultos se reparten mejor las tareas y se disminuyen los niveles de estrés. Esto genera, por ejemplo, que la lactancia materna sea más exitosa y duradera.

Esto es, promover un esquema de correspondencia familiar y estatal permitirá debilitar la concepción errónea de que “las personas gestantes cuestan más” a la hora de contratar a un empleado. Al extender las licencias a las personas no gestantes se equipararía este sesgo y se revertiría la discriminación por género en el mercado de trabajo. Esto contribuiría a una mayor y mejor inserción laboral de las personas gestantes, situación en la que Argentina muestra un grave déficit a pesar de los avances realizados.

Estos argumentos reales y palpables en nuestra actual realidad, nos llevan hoy a desarrollar la tarea fundamental de actualizar el régimen de licencias por maternidad y paternidad, con la intención de poder contener y acompañar a las familias misioneras. Resaltando el aspecto trascendental que posee el periodo de concepción, el nacimiento de un menor, el proceso de guarda con fines de adopción, como así también las situaciones negativas que pueden producirse en este contexto y requieren de una apta respuesta por parte del Estado.

En las acciones puestas en marcha por parte del Frente Renovador de la Concordia Social, en las políticas de acompañamiento y contención emocional y familiar que se realizan en la provincia de Misiones, mediante el presente proyecto de ley, pone de manifiesto sus significativas acciones respecto las personas gestante maternidad y paternidad,



"2022 – Año del trabajo como medio para el desarrollo, de la protección de la biodiversidad y de la recuperación del turismo"

brindando mayor y adecuado tiempo para que los mismos sean desarrollados en sus primeras etapas.

Por todos estos fundamentos y los que oportunamente expondré, solicito a mis pares el acompañamiento para la aprobación del presente proyecto de ley.

Cod_Veri:441609