



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

El proyecto modifica y unifica la ley provincial n° 5028, régimen de licencias por paternidad y la n° 4542, régimen de licencia por maternidad y adopción.

Propone un cambio de política que consiste en la reconfiguración de las licencias por maternidad, paternidad y familiares, desde una perspectiva de derechos y respetuosas de la equidad entre los géneros con el objetivo de contribuir a la efectiva conciliación entre la vida productiva y reproductiva, mejorar el bienestar y el desarrollo de niñas y niños recién nacidos, la distribución la carga de las tareas de cuidado y domésticas de una forma equitativa, allanando el camino para una plena inserción laboral de las mujeres.

El proyecto se trata de un esquema de licencias más equitativo, que promueve la coparentabilidad, donde todos los padres y madres compartan responsabilidades de cuidado, busca contemplar las nuevas y viejas constituciones familiares y atendiendo las sugerencias de las organizaciones internacionales como OMS y UNICEF acerca de la lactancia extendida, hasta los dos años de vida.

Incluye la ampliación de la hora de lactancia hasta los dos años de vida, respetando los avances planteados en el Documento "Estrategia Mundial para la alimentación del Lactante y del Niño Pequeño", elaborado por la OMS y UNICEF. La duración de la lactancia tiene implicancias para la salud de cada niño o niña y para la salud pública, ya que la duración de la lactancia se relaciona con el riesgo futuro de la obesidad, algunas formas de cáncer y tiene incidencia sobre el coeficiente intelectual.

La Estrategia de OMS y UNICEF se constituye una guía para la adopción de medidas, ya que identifica intervenciones cuyas repercusiones positivas están probadas, y se hace hincapié en que se ofrezca a las madres y a las familias el apoyo que necesitan para generar condiciones, que posibiliten la lactancia materna. Define las obligaciones y responsabilidades que tienen los gobiernos, en relación a la implementación de políticas públicas tendientes a promover la lactancia materna.

La estrategia mundial se basa en pruebas científicas que demuestran la importancia de la nutrición en los primeros meses y años de vida y del papel fundamental que juegan las prácticas de alimentación correctas para lograr un estado de salud óptimo. El documento señala que "no practicar la lactancia natural, y especialmente la lactancia natural



Legislatura de la Provincia de Río Negro

exclusiva durante el primer medio año de vida, representa un factor de riesgo importante a efectos de morbilidad y mortalidad del lactante y del niño pequeño, que se agrava aún más por la lactancia complementaria inadecuada. Las repercusiones duran toda la vida y son, entre otras, los malos resultados escolares, una productividad reducida y las dificultades de desarrollo intelectual y social”.

La nutrición es un componente fundamental y universalmente reconocido del derecho de niños y niñas al disfrute del más alto nivel posible de salud, tal como se declara en la Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña. Los niños y niñas tienen derecho a recibir una nutrición adecuada y a acceder a alimentos inocuos y nutritivos, y ambos son esenciales para satisfacer el derecho al más alto nivel posible de salud. Las mujeres, por su parte tienen derecho a una nutrición adecuada, a decidir el modo de alimentar a sus hijos, a disponer de información completa y unas condiciones adecuadas que les permitan poner en práctica sus decisiones.

La lactancia natural es la forma de proporcionar un alimento ideal para el crecimiento y desarrollo sanos de los lactantes. Según la OMS, como recomendación de salud pública mundial, durante los seis primeros meses de vida los lactantes deben ser alimentados exclusivamente con leche materna, para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos. A partir de ese momento, a fin de satisfacer sus requisitos nutricionales en evolución, los lactantes deberán recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos, desde el punto de vista nutricional, sin abandonar la lactancia natural hasta los dos años de vida.

La modificación del esquema actual de licencias constituye un paso indispensable para desarrollar una política de cuidados basados en derechos y con enfoque de género. Es un paso que debe ser entendido como parte de una estrategia integral en materia de cuidados de la primera infancia. Avanzar en este sentido, supone importantes cambios a nivel cultural, que deben darse tanto a nivel de las discusión parlamentaria, la definición de políticas públicas como también al interior de los hogares. El desafío es grande y la necesidad de abordar estas problemáticas es urgente.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no se ha sido acompañada de una redistribución más equitativa de las tareas en el interior de los hogares. La realización de las tareas domésticas y de cuidado, vitales para la organización productiva social, sigue siendo subsidiada por las mujeres, dando lugar a una “doble jornada femenina”: a su participación laboral se suman las horas destinadas a estas actividades. Esta situación impacta



Legislatura de la Provincia de Río Negro

no solo en el bienestar de las mujeres (que se ven sobrecargadas de responsabilidades y exigencias) sino además por sus posibilidades de inserción laboral plena.

La coparentalidad cuestiona la actual división cultural del trabajo por género, fomentada por licencias de maternidad mucho más largas que por paternidad, que asocian el ser mujer a ser madre y ser cuidadora, lo que implica no solo la vulneración del derecho a elegir de las mujeres, sino también un obstáculo para lograr la plena inserción laboral femenina. En este sentido, es necesario avanzar en esquemas de licencias que incentiven el involucramiento de los padres varones en las tareas de cuidado, a través de la extensión de las licencias por paternidad y las licencias familiares.

El principio de equidad, tiene que ver con el reconocimiento de las diversas conformaciones familiares, presente en las leyes de Matrimonio igualitario e identidad de género que no se correspondieron con una modificación de la normativa que iguale los derechos adquiridos por las familias heterosexuales a otras diferentes. Es necesario avanzar con la cohesión de las políticas familiares en general, y de las licencias en particular, a fin de equiparar derechos.

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares no solo son un derecho de las y los trabajadores, sino también la condición habilitante para el efectivo goce de derechos de sus hijos e hijas, y generan beneficios concretos a la sociedad. Son un instrumento clave para la conciliación de la vida productiva con la reproductiva. En este sentido, permiten a las y los trabajadores formales liberar "tiempo" del empleo remunerado para destinarlo a la crianza. La posibilidad de compartir esta licencia entre los progenitores o integrantes de la familia, y que esta sea una política de estado, incide en el desarrollo de los segmentos poblacionales dependientes: niños y niñas, personas con discapacidad. Esta modalidad de licencias impacta sobre el modelo cultural dominante con fuertes rasgos machistas (el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral no fue acompañado con una división más equitativa de las tareas dentro del hogar). Contribuye a reducir los sesgos de género que afectan la inserción de las mujeres en el mercado laboral. La reconfiguración de las licencias por maternidad a licencias familiares, amplía las posibilidades de toma de decisiones de los progenitores, quienes podrán definir de qué modo se ocuparán de las tareas de cuidado de una forma más equitativa, pudiendo hacerlo de forma no consecutiva y flexible durante los primeros meses del nacimiento del niño o la niña. Esto incluye a las parejas que adoptan un niño menor de un año, considerando la misma suma de días por licencia,



Legislatura de la Provincia de Río Negro

independientemente del género de los padres. Modelos de experiencias internacionales y diversos estudios revelan el gran impacto de la participación de los padres en la crianza de los niños y niñas.

Desde este lugar promueve la construcción de la masculinidad desde una perspectiva que cuestiona los esquemas heteronormativos que reproducen los estereotipos de género vinculados a la imagen del varón proveedor y ajeno a la vida familiar.

El proyecto aborda las nuevas conformaciones familiares: por ejemplo dos mujeres unidas por matrimonio igualitario que deciden tener un hijo o una madre sola que solo cuenta con sus padres para cuidar a los hijos/as. Las normativas anteriores invisibilizan la existencia de familias no tradicionales, dificultando la organización familiar de quienes no cuentan con el esquema padre-madre: las familias de la diversidad sexual y otros esquemas familiares que, por diferentes circunstancias, se alejan del esquema heteronormativo. Es necesario vivir en una sociedad más justa, donde las realidades familiares se vean expresadas en la normativa.

Sabemos que la norma en sí misma no es suficiente, para que las familias puedan y quieran optar por hacer uso de este tipo de licencias es imprescindible generar un cambio cultural relacionado a la división de roles de cuidado intrahogar. Para ello se requiere un activo rol comunicacional del estado para promover cambios culturales.

Promover un esquema de correspondencia familiar y estatal, permite debilitar la concepción errónea de que las mujeres "cuestan más" a la hora de contratar un empleado. Esto contribuye a una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres, situación en la que Argentina muestra un grave déficit a pesar de los avances realizados. El sesgo maternalista de las licencias actuales incrementa la discriminación laboral hacia el personal femenino a través del mito de que "las mujeres cuestan más porque quedan embarazadas". Resultan indispensables para afrontar los desafíos propios del actual contexto de crisis del cuidado. Un esquema de licencias que apunte a la coparentabilidad permite un mejor desarrollo de las capacidades críticas que adquieren los recién nacidos durante los primeros meses de vida, dado que permitiría una división de las tareas necesarias y reduciría el stress parental.

La legislación rionegrina, atendiendo la lucha de muchas de las organizaciones gremiales avanzó en incrementar la licencia por maternidad, entendiendo que las licencias por maternidad no deben ser vistas como un costo



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

laboral, sino como un verdadero derecho humano. Este proyecto posibilita dar continuidad a esta historia legislativa de la provincia.

Por ello:

Autor: Jorge Vallaza, Facundo Manuel López



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

Artículo 1°.- Objeto. Se establece el Régimen de Licencia familiar por nacimiento que adopta las siguientes modalidades: Prenatal, por Maternidad y Paternidad y Lactancia obligatorio, unificado y remunerado, para todas y todos las y los agentes públicos que se desempeñen en el ámbito del sector público provincial.

Artículo 2°.- Licencia familiar por nacimiento. La licencia familiar por nacimiento será de ciento ochenta (180) días corridos. Podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades:

- a) Licencia prenatal: Todas las agentes de la Administración pública provincial tienen derecho a usufructuar la licencia prenatal. Debe iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto. A solicitud de la interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser, inferior a quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto. En esta situación y cuando se produjera el nacimiento pretérmino, se debe ampliar el período posterior hasta completar los ciento ochenta (180) días.
- b) Licencia familiar por nacimiento: Producido el nacimiento, todas las agentes del estado provincial gozarán de licencia hasta completar la licencia familiar por nacimiento que regula la presente ley. Por propia opción de la titular de la licencia, esta licencia podrá ser derivada a su cónyuge, conviviente o progenitor, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos.
- c) En caso de que los/las progenitores/as sean del mismo sexo deberán acordar entre ambos quien será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos/as.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- d) Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a del agente que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento se establece una licencia de 15 días corridos, posterior al parto.
- e) En casos excepcionales en que la lactancia materna exclusiva, deba prolongarse superando lo estipulado por el artículo 2° inciso b de esta ley, la madre tendrá derecho a permanecer de licencia hasta que finalice la lactancia materna exclusiva.
- f) En el supuesto del recién nacido prematuro, la licencia familiar por nacimiento se extenderá hasta ciento ochenta (180) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña. Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña.
- g) En caso de parto múltiple, la licencia familiar por nacimiento se ampliará en treinta (30) días corridos. Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince días corridos.

Artículo 3°.- Embarazo de alto riesgo. En el supuesto de embarazo de alto riesgo y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, se podrá otorgar licencia especial por "embarazo de alto riesgo", con goce íntegro de haberes, por el período que determine la misma.

Así también, a solicitud de la agente y mediante la certificación médica indicada en el párrafo anterior, debe acordarse cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia, según corresponda.

Artículo 4°.- Interrupción del embarazo. En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, transcurridos seis (6) meses de comenzado el mismo, o si se produjere el alumbramiento sin vida, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante. El cónyuge, conviviente o progenitor/a gozará de una licencia de 5 días.

Artículo 5°.- Hijos/as con discapacidad. En los supuestos de nacimiento de hijos/hijas con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad, es de aplicación lo dispuesto en la ley L n° 3785 (Agentes Públicos de la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Provincia, Régimen Especial de Licencia por Hijos/as con Discapacidad).

Artículo 6°.- Tenencia con fines de adopción. La familia beneficiaria que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños/niñas con fines de adopción, gozará de los mismos beneficios previstos en la presente de acuerdo a lo establecido en la ley L n° 4192 (establece para la familia adoptiva los mismos derechos que para madres/padres biológicos).

Artículo 7°.- Fallecimiento de hijo/hija. Si durante el transcurso de la licencia familiar por nacimiento ocurriera el fallecimiento del hijo o hija, la misma se limitará a los cuarenta y cinco (45) días del nacimiento, cuando el fallecimiento se produjera dentro de este término; y a la fecha del fallecimiento cuando este ocurriera después de los cuarenta y cinco (45) días del nacimiento. En ambos casos, a la licencia familiar por nacimiento se le adicionará la licencia por fallecimiento.

Artículo 8°.- Licencia por cuidado especial de los niños y niñas. En el caso de fallecimiento de la madre o de quien ejerza la responsabilidad parental como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, y esté usufructuando la licencia por nacimiento, siempre que el niño o la niña continúe con vida, se concederá licencia de ciento ochenta (180) días corridos al integrante de la familia que comparta o asuma la responsabilidad parental.

La licencia a que se refiere el párrafo anterior, es acumulativa con las que le correspondan al agente por nacimiento de hijo-hija y por fallecimiento de cónyuge o conviviente.

Artículo 9°.- Franquicia para atención de lactante. Uno de los integrantes de la familia (madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, tienen derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes.
- c) En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una hora más cualquiera sea el número de lactantes.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- d) Esta franquicia se otorgará por espacio de un año contado a partir de la fecha de nacimiento del niño o del otorgamiento de la guarda.
- e) En caso de continuidad de la lactancia materna luego del año de vida del hijo o hija, podrá extenderse un año más. Las agentes de la administración pública provincial deberán presentar periódicamente un certificado médico pediátrico que acredite la extensión de la lactancia.

Cada repartición definirá la aplicación del presente artículo de acuerdo a la especificidad de la tarea de la agente.

Artículo 10.- Vigencia- Esta ley entra en vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial y es de aplicación a las licencias y situaciones de maternidad/paternidad en curso de ejecución otorgadas bajo la normativa anterior, debiendo adecuarse en cada caso a los derechos establecidos en este régimen.

Artículo 11.- Abroga- Se abrogan las leyes provinciales L n° 4542 y n° 5028

Artículo 12.- Adhesión. Se invita a los municipios de la Provincia de Río Negro a adherir a la presente norma en el ámbito de su incumbencia.

Artículo 13.- De forma.