

**VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL**

(S-0541/2022)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 de Marzo de 2022

A la

Dra Cristina Fernández de Kirchner

Presidenta

Honorable Senado de la Nación

S/D

De mi mayor consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted a los efectos de solicitarle tenga a bien disponer la reproducción del Proyecto de Ley de mi autoría, el expediente 1066/20 PROYECTO DE LEY SOBRE PROTECCION DE LA SALUD Y EL CONSUMO RESPONSABLE DE ESPECIALIDADES MEDICINALES, PRODUCTOS ODONTOLÓGICOS, ALIMENTICIOS, SUPLEMENTOS DIETARIOS, DISPOSITIVOS DE TECNOLOGÍA MÉDICA Y PRODUCTOS DE DIAGNÓSTICO MEDICO. el cual ha perdido estado parlamentario.

Sin otro particular, saludo a la Señora Presidenta con mi más distinguida consideración.

Cristina López Valverde

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ARTÍCULO 1º.- La presente Ley tiene por objeto la protección de la salud y el consumo responsable de especialidades medicinales, productos odontológicos, productos alimenticios, suplementos dietarios, dispositivos de tecnología médica y productos para diagnóstico de uso "in Vitro" para autoevaluación que se encuentren sujeto a vigilancia sanitaria.

ARTÍCULO 2º.- Toda forma de anuncio al público referido a especialidades medicinales, productos odontológicos, productos alimenticios, suplementos dietarios, dispositivos de tecnología médica y productos para diagnóstico de uso "in Vitro" para autoevaluación que se encuentren sujeto a vigilancia sanitaria, realizado por usuarios particulares a través de redes sociales o cualquier otro medio digital,

son sujetos a la reglamentación establecida por la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

ARTÍCULO 3º.- Los anuncios al público realizados sobre los productos comprendidos en el artículo anterior, publicados por usuarios particulares a través de redes sociales o cualquier otro medio digital, no pueden:

- a) Inducir a la automedicación o al consumo indiscriminado del producto;
- b) Atribuir al producto propiedades terapéuticas, nutricionales, diagnósticas, preventivas o de cualquier otra naturaleza que no sean expresamente reconocidas o autorizadas por la autoridad sanitaria;
- c) Encubrir la esencia real de la especialidad medicinal presentándolo como otro producto que no fuera una especialidad medicinal.

ARTÍCULO 4º.- Queda prohibido toda forma de anuncio al público realizado por usuarios particulares a través de redes sociales o cualquier otro medio digital, de los productos cuyo expendio sólo haya sido autorizado "bajo receta".

ARTÍCULO 5º.- En caso de que el anuncio al público sea realizado y/o publicado a través de usuarios particulares de redes sociales o de cualquier otro medio digital con el acuerdo de las empresas titulares de los productos sujetos a vigilancia sanitaria mencionados en el artículo 2º de la presente Ley, mediare o no contraprestación alguna, deben identificarse con claridad que se trata de una publicidad y queda bajo el contralor exclusivo de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT).

ARTÍCULO 6º.- Los usuarios particulares de redes digitales o de cualquier otro medio digital que incumplan con las prescripciones de la presente Ley, son pasibles de sanción con:

- a) Apercibimiento.
- b) Retiro del anuncio de la red social o cualquier otro medio digital de que se trate, pudiendo para ello la Autoridad de Aplicación requerirlo judicialmente.
- c) Multas por un valor equivalente a entre 10 y 1000 salarios mínimos vital y móvil.

Lo recaudado en concepto de multas será destinado a la implementación de campañas de prevención de la automedicación.

ARTÍCULO 7º.- El Poder Ejecutivo establecerá la Autoridad de Aplicación y reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de su promulgación.

ARTÍCULO 8º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Cristina López Valverde

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

En un mundo globalizado el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) propician nuevas plataformas de interacción social, amplían el margen de llegada a los usuarios y logran una mayor velocidad en la recepción de mensajes y respuesta de los mismos.

Esos medios digitales se han convertido en un mercado en sí mismo. Las grandes compañías han comenzado a visualizarlos como un ámbito propicio para un sinnúmero de estrategias de publicidad, comercialización e intercambio.

En estos espacios virtuales aparecen nuevos actores que, debido a la gran cantidad de seguidores que poseen, son usados por diferentes compañías como instrumentos para fines publicitarios a bajo costo. Los llamados “Influencers” son personas con alto grado de exposición en las redes sociales y dada su capacidad de convencimiento y llegada a sus seguidores, pueden convertirse en un componente determinante en las decisiones de los consumidores. En ciertos casos es interesante ver cómo el influencer llega a conformar una comunidad de seguidores suficientemente numerosa como para ser considerado creíble, aquí es importante detenerse en observar la creación de contenido y sus diversas formas de socializarlo mediante videos, posts, fotografías, etc. A su vez, en distintas ocasiones son los propios usuarios los que convierten a una persona en influencer por el poder de viralización y de recomendación que los mismos usuarios multiplican en sus redes. Es por ello que el número de seguidores es un factor tenido en cuenta por muchas empresas porque muestra el tamaño de la comunidad a la que se puede acceder.

La publicidad realizada en Internet, por sus ventajas inherentes, está creciendo a un ritmo notablemente mayor que la que se realiza en los soportes tradicionales. En la actualidad existen distintos formatos para emitir anuncios publicitarios en Internet los cuales se pueden clasificar en tres grandes grupos: motores de búsqueda, sitios web y redes sociales.

En dichos espacios las prácticas de los influencers (instagramers, youtubers, bloggers, tuiters, etc.) están destinadas a promover - directa o indirectamente- marcas, productos o servicios del anunciante a cambio de dinero o de beneficios de cualquier tipo, entre ellos: servicios, artículos o productos de la marca publicitada.

En este marco, ante la proliferación de mensajes publicitarios en los que se aconseja el uso de determinados medicamentos bajo el argumento de efectos benéficos para la salud, la preocupación de esta iniciativa legislativa es la utilización de tales espacios para la publicidad de medicamentos sin control, por cuanto éstas estrategias son la causa principal del incremento de la automedicación y del consumo de fármacos sin prescripción médica, lo cual trae aparejado graves trastornos en la salud.

Según revela un estudio¹ realizado durante el año 2019 por el Centro de Investigaciones Sociales (CIS) de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE) junto a la consultora de investigación Voices!, la mitad de las personas que consumieron medicamentos durante ese año en nuestro país utilizaron como estrategia la automedicación.

Los fármacos más consumidos son precisamente los que se adquieren en mayor medida sin receta médica: solamente la mitad de quienes consumieron analgésicos o antiinflamatorios en el último año utilizó prescripción de un profesional de la salud (53%), al igual que quienes consumieron antigripales.

Según esa investigación, si bien el uso de antibióticos presenta una mayor tasa de receta médica (74%), es notable que un cuarto de los argentinos los consume sin indicación de un profesional.

Se desprende también de ese trabajo que la fuente de recomendación de los fármacos varía según el tipo de droga en cuestión. Así, los medicamentos relacionados con el sistema nervioso, que son los de menor consumo, y aquellos destinados a combatir patologías específicas como la hipertensión o el colesterol, son principalmente recomendados por un médico.

Sin embargo, la situación difiere en el caso de los medicamentos de mayor consumo en la población general que son los que presentan la

¹ La encuesta de opinión pública, realizada con el objeto de evaluar el consumo y las fuentes de recomendación de los medicamentos más consumidos entre los argentinos, se aplicó en todo el país a 1.002 personas a partir de los 16 años de edad, utilizando entrevistas personales como instrumento de recolección de datos. Para mayor información ver: <https://www.infobae.com/salud/2019/01/29/no-publicar-la-automedicacion-un-mal-enquistado-entre-los-argentinos/>

menor tasa de recomendación médica (antiácidos, antigripales y analgésicos) dado que 3 de cada 10 personas los consumen por recomendación de terceros.

En cualquier caso, las especialidades medicinales deben ser administradas por un profesional médico para contemplar acertadamente la trilogía alrededor del medicamento: toxicidad, interacción y dependencia.

Desde su sanción la Ley de Medicamentos N° 16.463, prohíbe inducir a la automedicación en los anuncios de los productos de expendio libre. En consecuencia, el Ministerio de Salud de la Nación, a través de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT) dispuso por Resolución 1622/84, el régimen de autorización de la publicidad o propaganda de medicamentos aprobados bajo la condición de "venta libre" y somete a la aprobación de esa autoridad el contenido de los mensajes publicitarios relativos a los referidos productos con carácter previo a su difusión por medios de comunicación masiva.

Asimismo, con el fin de evitar que los consumidores tomen decisiones equivocadas basadas en afirmaciones falsas sobre las propiedades y características de un determinado producto, se dicta la Resolución 20/2005, por la que se establece que, cualquiera sea el medio que se emplee, debe cumplirse con los criterios éticos establecidos por la ANMAT, sujeto a la fiscalización posterior a la difusión.

Luego por Resolución 6516/15 se determina un procedimiento para el control de la publicidad que realizan las empresas titulares de productos sujetos a vigilancia sanitaria por el que deben notificar toda publicidad dirigida a la población en general y presentar la pieza publicitaria correspondiente en el formato que sea difundida, tanto para especialidades medicinales de venta libre, como bajo receta.

No obstante, toda la normativa reseñada obliga sólo a la industria farmacéutica, quien tiene la responsabilidad de proporcionar información fidedigna y educación sobre sus productos al consumidor, conforme lo establece el artículo 42 de la Constitución Nacional, con el objeto de que éste adquiera una comprensión clara del uso apropiado de aquel.

Sin embargo, como se mencionó al inicio, la evolución vertiginosa de los medios de comunicación ha facilitado el despliegue de nuevas técnicas de comercialización como el marketing digital, destinadas a influir en la decisión de compra de potenciales consumidores, bajo formas no convencionales de publicidad. Actualmente, los anuncios publicitarios en las redes sociales realizados por los influencers promocionan las virtudes de todo tipo de productos.

Según Juan Marengo, director de Be Influencers e ideólogo de campañas para empresas multinacionales, el atractivo está en que son una forma de llegar al público de manera más genuina, sin que el mensaje parezca una publicidad y que no sea algo que la marca le impone a su audiencia. En tal sentido expresa: “En Internet hay un segmento de entre 15 y 35 años que sigue a ciertas personas que les transmiten una voz más de pares que de imposición”².

El director de Be Influencers aclara que cuando los influencers se vuelven creíbles tienen mucho más peso porque el público lo recibe como una recomendación certera de un especialista o alguien a quien le cree.

Si bien la publicidad se desarrolla en el marco del derecho a la libertad de expresión reconocido por la Constitución Argentina en el artículo 14 y por numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos que lo han caracterizado como uno de los pilares del sistema democrático, requiere del dictado de pautas o condiciones para su ejercicio, en resguardo de los derechos de los consumidores, más aún en consideración al derecho a la salud pública.

Así lo entiende la normativa supranacional. En tal sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión no puede estar sujeto a censura previa sino a responsabilidades ulteriores que deben estar expresamente fijadas por la ley para asegurar la protección de la salud pública (artículo 13, inc. b).

En otra parte, la Ley N° 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual considera como publicidad: “Toda forma de mensaje que se emite en un servicio de comunicación audiovisual a cambio de una remuneración o contraprestación similar, o bien con fines de autopromoción, por parte de una empresa pública o privada o de una persona física en relación con una actividad comercial industrial, artesanal o profesional con objeto de promocionar, a cambio de una remuneración, el suministro de bienes o prestación de servicios, incluidos bienes, inmuebles, derechos y obligaciones” (artículo 4).

El análisis de la definición adoptada por la referida ley permite, sin óbice alguno, razonar que cuando un usuario particular de medios digitales (medios de comunicación audiovisual) patrocina por esta vía un producto con fines de autopromoción o a cambio de una contraprestación, esta actividad es considerada publicidad.

² <https://www.nightcloud.com.ar/los-mejores-influencers-de-argentina/>

En Argentina no hay regulación específica en la materia objeto de esta iniciativa legislativa, en razón de ello, considero imperioso establecer una regulación para la actividad de los usuarios particulares de medios digitales que realizan, bajo la apariencia de simples expresiones personales, verdadera publicidad con el claro objetivo de influir en potenciales consumidores de productos sujetos a vigilancia sanitaria, con lo que consecuentemente se incrementa la automedicación en desmedro del derecho a la salud pública.

En razón de los argumentos expuestos, solicito a mis pares que acompañen con su voto favorable el presente proyecto de ley.

Cristina López Valverde

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados,

ARTÍCULO 1º.- Modificase el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 158.- Clases

El/la trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por matrimonio, DIEZ (10) días;
- b. Por fallecimiento del cónyuge o persona con la que estuviese unida en aparente matrimonio TRES (3) días. En caso de que existan hijos menores de edad a cargo del/la trabajadora, la licencia se prolongará hasta completar los SIETE (7) días.
- c. Por fallecimiento de padres o de hermano, TRES (3) días;
- d. Por fallecimiento de hija o hijo, SIETE (7) días;
- e. Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, DOS (2) días por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario;
- f. Para realizar trámites o cumplir con instancias de evaluación exigidas por organismos públicos a los aspirantes a guarda con fines de adopción; o para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar previo a la tenencia en guarda con fines de adopción, DOS (2) días con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario hasta el otorgamiento de la misma por el juez competente;
- g. Para realizarse controles o estudios médicos de rutina o preventivos DOS (2) días por año calendario, la trabajadora o el trabajador podrá gozarlos corridos, separados o fraccionarlos en medias jornadas laborales;
- h. Por enfermedad, discapacidad o accidente del cónyuge o de la persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio, de hijo/a o de padres a cargo del/la trabajadora, QUINCE (15) días por año. En caso de tratamientos médicos a realizarse fuera de la Provincia de residencia, la licencia podrá extenderse hasta CINCO (5) días más.
- i. Para el cuidado del cónyuge o de la persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio que fuera a someterse a técnicas de reproducción médicamente asistidas, DIEZ (10) días por año.

j. Por violencia de género, QUINCE (15) días por año.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de certificación de autoridad sanitaria, administrativa o judicial correspondiente.”

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el artículo 160 de la de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“**ARTÍCULO 160:** En las licencias referidas en los incisos b), c) y d) del artículo 158 deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborables.”

ARTÍCULO 3º.- Incorpórase como artículo 161 bis a la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), el siguiente texto:

“**ARTÍCULO 161 bis.** Licencias por controles médicos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso g) del artículo 158, el trabajador o trabajadora deberá comunicar al empleador por lo menos una jornada previa al goce de la misma.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador la realización del control o estudio médico, dentro de las dos primeras jornadas posteriores, mediante la presentación del certificado expedido por el médico o el centro de salud al que asistió.”

ARTÍCULO 4º.- Sustitúyase la denominación del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“TÍTULO VII

Protección del trabajo en relación al género y la familia”

ARTÍCULO 5º.- Sustitúyase la denominación del Capítulo I del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Capítulo I

De la protección de la trabajadora”

ARTÍCULO 6º.- Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Capítulo II

De la protección de la maternidad y de la paternidad.”

ARTÍCULO 7º.- Sustitúyase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los CINCUENTA (50) días anteriores a su parto y hasta CINCUENTA (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior a su parto, que en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días.

Queda prohibido el trabajo del progenitor no gestante durante los TREINTA (30) días posteriores al nacimiento.

Queda prohibido el trabajo de los pretensos adoptantes durante el plazo de CINCUENTA (50) días corridos posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga a la niña o niño o adolescente en guarda con fines de adopción.

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple la licencia se extenderá en TREINTA (30) días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Ambos progenitores tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista por este artículo, aun cuando su hija o hijo naciere sin vida.”

ARTÍCULO 8º.- Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 177 bis: Ampliación de la prohibición. Supuestos.

A la licencia establecida en el artículo precedente deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

- a. En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido éste en TREINTA Y SIETE (37) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.

- b. En el caso de nacimiento de bajo riesgo o cuando el hijo al momento de nacer pese entre DOS MIL QUINIENTOS (2.500) y MIL QUINIENTOS UN (1.501) gramos, a la madre se le sumará una licencia de TREINTA (30) días.
- c. En el caso de nacimiento de alto riesgo o cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos, a la madre se le sumará una licencia de SESENTA (60) días.
- d. En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de una hija o hijo con discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de SEIS (6) meses. Cuando el diagnóstico de la discapacidad o enfermedad crónica no pueda realizarse dentro de los plazos de la licencia otorgada en el artículo anterior o de la licencia más extensa que pudiere corresponderle, la madre tendrá derecho a gozar de los SEIS (6) meses de licencia a partir de la fecha del diagnóstico.

Para los supuestos contemplados en los incisos c) y d), el otro progenitor o adoptante tendrá derecho a sumar una licencia de DIEZ (10) o de TREINTA (30) días, respectivamente.

Todas las licencias establecidas en este artículo y en el precedente podrán ser ejercidas por el otro progenitor en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro del uso de su licencia, hasta completarse; o de la coguardadora o coguardador, dentro de igual plazo y de igual manera; o cuando fuere adoptante único.”

ARTÍCULO 9º.- Incorpórase como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 177 ter: Licencia especial por técnicas de reproducción médicamente asistida.

La trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, podrá gozar de una licencia de TREINTA (30) días, continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique.”

ARTÍCULO 10.- Incorpórase como artículo 177 quater a la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 177 quater: Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción.

Los progenitores deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción de la niña o niño, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.”

ARTÍCULO 11.- Incorpórase como artículo 177 quinquies a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 177 quinquies: Conservación del empleo. Enfermedad de la trabajadora.

Ambos progenitores y los pretendientes adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados en los artículos 177, 177 bis y 177 ter, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a los progenitores durante la gestación, y a los pretendientes adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el artículo 177 quater.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

ARTÍCULO 12.- Sustitúyase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 178: Despido de los trabajadores por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción médicamente asistida. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses anteriores y OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite. Dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas anteriores a la finalización del presente plazo de presunción, deberá comunicarse al empleador la continuidad del tratamiento para extender por otro período igual la presunción y efectos aquí previstos.

En caso de despido, los trabajadores afectados podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, más los salarios caídos si los hubiera.”

ARTÍCULO 13.- Sustitúyase el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 179: Descansos diarios por 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 e independientemente de la duración de ésta, 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 por un lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadores determinado en el artículo siguiente, el empleador deberá habilitar salas maternas y centros de desarrollo infantil para niñas y niños. Los mismos derechos le asisten al otro progenitor, adoptante o pretenso adoptante en el supuesto establecido en el último párrafo del artículo 177bis.”

ARTÍCULO 14.- Incorpórase como artículo 179 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 179 bis: Centros de desarrollo infantil.

En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de CINCUENTA (50) trabajadores, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por hijas e hijos del personal empleado, hasta la edad en que sea obligatoria la educación.

Los centros de desarrollo infantil deberán cumplir con las exigencias de la Ley N° 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores beneficiarios. El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un TREINTA POR CIENTO (30 %) del personal se encuentre en horario de trabajo.

Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de UN (1) kilómetro de aquél, y podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.

El empleador podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes por el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hija o hijo y hasta la edad indicada en el 1º párrafo del presente, cuyo monto será no inferior al equivalente a TRES (3) asignaciones por escolaridad que otorga el Sistema de Seguridad Social.”

ARTÍCULO 15.- Incorpórase como artículo 179 ter la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“ARTÍCULO 179 ter: Adaptación escolar. Los/as trabajadores/as con hijos en edad de ingresar al primer año de la educación inicial obligatoria durante las dos primeras semanas de inicio del Ciclo Lectivo, podrán disponer de TRES (3) horas diarias para cumplir con la responsabilidad de acompañar a sus hijos en el período de adaptación escolar, pudiendo disponer de esas horas para postergar o adelantar el inicio o el término de la jornada laboral.”

ARTÍCULO 16.- Sustitúyase el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 183: Distintas situaciones. Opciones a favor del trabajador.

El progenitor o pretense adoptante que gozare de las licencias de los párrafos 1º, 2º y 3º del artículo 177, respectivamente que, vigente la relación laboral, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, pero con una reducción escalonada en la jornada de trabajo, la que quedará limitada por el término de TRES (3) meses contados desde su reincorporación de la siguiente manera:
 1. el primer mes, la jornada será de CUATRO (4) horas diarias;
 2. el segundo mes, la jornada será de CINCO (5) horas diarias;
 3. el tercer mes, la jornada será de SEIS (6) horas diarias.

A partir del cuarto mes, su jornada de trabajo será la normal y habitual.

- b. Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración

mensual, por un plazo no superior a los SEIS (6) meses contados a partir de la finalización de la licencia correspondiente.

En este supuesto, no será de aplicación lo previsto en el párrafo primero del artículo 179 de esta ley.

Las cotizaciones a la Seguridad Social y demás retenciones que se practican con éstas, se efectuarán en proporción a la remuneración correspondiente, resultando de aplicación en esta situación lo previsto en el apartado 4º del artículo 92 ter de esta ley;

- c. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de su remuneración por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses. La remuneración base de cálculo de la compensación será calculada en la forma prevista en el artículo 245, y no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses;

- d. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses a partir de la finalización de la licencia correspondiente. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el progenitor o pretense adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados.

El progenitor o pretense adoptante que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos c) y d) del presente artículo también es de aplicación para el progenitor o pretense adoptante en el supuesto justificado de cuidado del niño, niña o adolescente enfermo a su cargo, debiendo comunicar fehacientemente al empleador la enfermedad del menor, y acreditar que requiere cuidado por un tratamiento con duración no inferior a TRES (3) meses. Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210.”

ARTÍCULO 17.- Sustitúyase el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 184: Reingreso.

Vencido el plazo de excedencia el empleador deberá reponer al progenitor o pretense adoptante en el cargo de la misma categoría que tenía al momento

del nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

Cuando el progenitor o pretense adoptante optare por alguno de los supuestos regulados en los incisos c) y d) del artículo precedente, deberá comunicarlo al empleador dentro de los DIEZ (10) días previos a la finalización de la respectiva licencia. Vencido dicho plazo, se presumirá que optó por el supuesto previsto en el inciso a) del mismo artículo.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.”

ARTÍCULO 18.- Sustitúyase el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 185: Requisito de Antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados c) y d), de esta ley, el trabajador o pretense adoptante deberá tener un año de antigüedad, como mínimo en la empresa.”

ARTÍCULO 19.- Sustitúyase el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“ARTÍCULO 186: Falta de reincorporación.

Para decidir la extinción del contrato del progenitor o pretense adoptante que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, 177 bis, 177 ter o de la excedencia prevista en el artículo 183, inciso d), el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley.”

ARTÍCULO 20.- Sustitúyase el artículo 51 de la Ley N° 26.727 por el siguiente:

“ARTÍCULO 51: Licencia por maternidad. Personal temporario.

El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

El presente artículo será de aplicación también en el caso de la trabajadora a la que se le otorgue una guarda con fines de adopción.”

ARTÍCULO 21.- Sustitúyase el artículo 52 de la Ley N° 26.727 por el siguiente:

“ARTÍCULO 52: Licencia parental.

Establécese para el otro progenitor o pretense adoptante que se encuentre incorporado como personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de TREINTA (30) días corridos.”

ARTÍCULO 22.- Sustitúyase el inciso e) del artículo 6° de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“e) Asignación parental o por guarda con fines de adopción.”

ARTÍCULO 23.- Sustitúyase el artículo 11 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“ARTÍCULO 11: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador hubiera debido recibir en su empleo, con más una doceava parte de dicho monto, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. En la misma deberán estar incluidos los aumentos convencionales retroactivos a los meses de licencia si los hubiera y también los pagos establecidos en convenios colectivos de trabajo como sumas no remunerativas. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses.”

ARTÍCULO 24.- Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“ARTÍCULO 20.- Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15° serán percibidas por uno solo de ellos, con excepción de la asignación parental o por guarda con fines de adopción que será percibida por ambos, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.744.”

ARTÍCULO 25.- Sustitúyase el artículo 21 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“ARTÍCULO 21.- Cuando el trabajador se desempeñe en más de un (1) empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley

en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental o porguarda con fines de adopción que será percibida en cada uno de ellos.”

ARTÍCULO 26.- A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 23.660.

Los períodos correspondientes al goce de las licencias previstas en la presente, en otras leyes laborales así como también sus similares establecidas en convenios colectivos de trabajo, se computarán a los efectos contractuales y previsionales como si hubieren sido efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 27.- Derógase la Ley N° 24.716.

ARTÍCULO 28.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Cristina del Carmen López Valverde

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto tiene por objeto reproducir el proyecto de mi autoría S-3618/18 sobre modificación integral del régimen de licencias aplicable a los trabajadores comprendidos por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y la Ley de Trabajo Agrario N° 26.727.

El planteo es integral porque no sólo se avanza sobre las licencias de maternidad/paternidad y sus especificidades, sino también sobre las diferentes licencias especiales que hacen a la realidad parental de las/os trabajadoras.

La familia y el derecho a trabajar se encuentran ampliamente protegidos en la legislación interna. La Constitución Nacional consagra en su artículo 14 el derecho a trabajar para todos sus habitantes, en tanto el artículo 14 bis sienta presupuestos mínimos para que dicho derecho pueda ser efectivamente gozado y consagra a su vez, la protección integral de la familia.

La incorporación en la Constitución de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional (artículo 75 inciso 22) introdujo en nuestro ordenamiento jurídico un plexo normativo con una amplia cantidad de derechos y garantías que protegen a los niños y a la familia como el ámbito adecuado para su desarrollo. En este sentido cabe mencionar: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención sobre Derechos del Niño.

Por otra parte, el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 23.451 en octubre de 1986, establece en su artículo 3° que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”

Asimismo, el referido convenio prescribe en su artículo 7° que “deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”. Finalmente, en su artículo 8° reza: “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”

Conforme a las previsiones establecidas en el artículo 75, inc. 23 de nuestra Carta Magna, el Congreso puede legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato. En el contexto del presente

proyecto, éstas resultan una herramienta para compatibilizar el ejercicio del derecho a trabajar con el desarrollo de la vida familiar.

Por otro lado, cabe destacar la labor realizada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social que, sobre la base del consenso, unificó más de 30 iniciativas en la Orden del Día N° 904/16, que finalmente caducara por renovación bienal de la Cámara y del cual tomo las bases para la elaboración del proyecto que pongo en consideración.

En dicha oportunidad, se logró incorporar tres grandes ejes al régimen de licencias: la filiación por adopción en igualdad de condiciones y sin distinción de género; se contempló de una manera específica a las/os trabajadoras en tratamiento por reproducción asistida y se consideraron situaciones especiales en base a la condición clínica en que nace la niña/o. En todo respecto, se planteó la modificación teniendo a la vista las nuevas construcciones familiares establecidas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

No obstante, considero indispensable realizar algunos aportes que hacen al fondo de la cuestión, que van de la mano en la igualdad en el acceso a los derechos a fin de que cada trabajador y trabajadora pueda gestionar sus responsabilidades familiares.

Hoy, lejos de encontrarnos en la sociedad de iguales que todos anhelamos, vivimos en un país atravesado por múltiples diferencias, todas subsanables si existiese la mínima vocación política para hacerlo.

En este marco, como Senadora desde el trabajo legislativo asumo ese desafío y elevo una propuesta que pretende reparar una de las tantas injusticias persistente a través del tiempo: las inequidades de género en el ámbito laboral en relación a las licencias otorgadas a los/as trabajadores/as ante el nacimiento de un hijo/a.

En el contexto de una sociedad patriarcal en la que subsisten mandatos sociales edificados en base a estereotipos de género, entre ellos el conocido paradigma del “hombre proveedor/mujer cuidadora” -falacia construida para justificar roles diferenciados, establecidos en función de una división sexual del trabajo que actúa como parámetro de consolidación de dichas diferencias- según el cual mientras el hombre realiza un trabajo remunerado fuera del hogar a fin de proveer el sustento familiar, la mujer está obligada a dedicarse a las tareas propias del hogar.

Esa ficción ha calado hondo en el imaginario colectivo al punto tal de ser transmitida de generación en generación a través de los procesos de socialización primaria y secundaria que cada uno de nosotros transitamos desde nuestra infancia de la mano de agentes socializadores heterogéneos, entre ellos la familia y el Estado -a través de su amplia y diversa gama de instituciones- que nos inculcaron un “deber ser” diferenciado a fin de mantener y reproducir el statu quo imperante.

Actualmente, gracias a la lucha de muchas mujeres, estamos empezando a deconstruirnos como personas y como sociedad. Esto exige la revisión de la herencia aprehendida en esos procesos.

En este marco, cabe destacar que en pleno siglo XXI, muchos jóvenes están descubriendo y viviendo la maternidad y la paternidad desde otro lugar, muy alejado de aquel modelo tradicional que indicaba que el hombre debía proveer el sostén del hogar y la mujer encargarse solo del cuidado y la educación de sus hijos. Hoy, no

hay proveedores y cuidadores exclusivos porque ser madre o padre implica el ejercicio conjunto y compartido de responsabilidades en pos del bien de su descendencia.

La sociedad lentamente va avanzando en esa dirección, pero la legislación existente muchas veces queda obsoleta porque no acompaña esos cambios, e incluso muchas veces acentúa la disparidad. Algunos de los derechos que a las mujeres tanto nos costó conseguir, hoy en el campo laboral nos posicionan en desventaja respecto de los varones a la hora del acceso al empleo, a cargos jerárquicos, etc.

En el caso puntual en consideración, esta afirmación se corrobora en la injusta distribución de licencias entre trabajadores y trabajadoras ante el nacimiento de un hijo. Mientras la normativa que rige el empleo formal (Ley N° 20.744) otorga 90 días por maternidad, prevé solo 2 días por paternidad, diferencia que contribuye a sobrecargar en la mujer las tareas de cuidado.

Según datos de UNICEF, actualmente 92 países carecen de políticas que garanticen que los padres dispongan de un tiempo libre remunerado y adecuado para pasarlo con sus hijos recién nacidos. Esto implica que a nivel mundial alrededor de dos terceras partes de los niños menores de 1 año, esto es, cerca de 90 millones, viven en países donde el padre no tiene derecho a un solo día de licencia remunerada por paternidad.

Si bien en la región la mayoría de los países prevén licencia por paternidad remunerada, ofrecen estos derechos por un período relativamente corto de tiempo: la legislación de Guatemala y Paraguay adoptan idéntico plazo que el vigente en Argentina (2 días), mientras que Uruguay establece 3, Colombia 4, Brasil y Chile 5 y Ecuador 10.

Los parámetros antes descriptos están bastante lejos de los países nórdicos, cuyas licencias por paternidad son mucho más prolongadas. Por ejemplo, Noruega brinda un permiso a padres de hasta 112 días de duración, Islandia otorga 90 días, mientras que los padres suecos pueden disfrutar de hasta 70 días junto a sus hijos recién nacidos.

La importancia del goce de licencias más extendidas radica en que promueven mejores relaciones padre-hijo, contribuyen a modificar los estereotipos y a reducir la desigualdad de género en el hogar y en el trabajo.

En el marco de la campaña “La Primera Infancia Importa” UNICEF ha instado a eliminar las barreras que impiden que el padre desempeñe un papel activo en el desarrollo de sus hijos e hijas.

En virtud de ello, el reconocido organismo internacional está interpelando al Estado Argentino a ampliar las licencias por paternidad y como legisladores no podemos seguir mirando para otro lado en relación a esta temática.

Por lo expuesto, propongo ampliar la licencia por paternidad a 30 días y quitarla de las licencias especiales para transformarla en una licencia-prohibición de trabajar, con toda la protección que implica en la estabilidad en el empleo.

En sintonía con lo acordado en el dictamen de Comisión de Trabajo y Previsión Social se utiliza el término “otro progenitor” en tanto esta expresión incluye también a las familias homoparentales.

Asimismo, en torno a las licencias por maternidad-paternidad, específicamente en cuanto a los supuestos de ampliación que se postulan en el artículo 177 bis respecto del nacimiento de hijo con discapacidad, propongo que se contemple el caso en que su diagnóstico o el de padecimiento de enfermedad crónica, por ejemplo trastorno del Espectro Autista (TEA) u otros, sea posterior o fuera del plazo de la licencia básica por maternidad, a fin de que las/os trabajadoras puedan gozar de los 6 meses a partir de tomar conocimiento de ello.

Cabe aclarar, que esta licencia ya había sido otorgada para la madre trabajadora en relación de dependencia a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down. Al incorporarla a la Ley de Contrato de Trabajo, esta se haría extensiva a toda discapacidad, como así también a las enfermedades crónicas.

Otra arista de la cuestión licencias son las llamadas Licencias Especiales previstas en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, en torno a las cuales comparto y reproduzco lo consensuado en la OD 904/16.

Ese artículo en particular, como toda la iniciativa en general, se encuentra atravesado por lo normado en el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Es por ello que, pretendo ampliar los días de licencia para el caso de fallecimiento del cónyuge o persona conviviente con la que estuviese unida en aparente matrimonio cuando existan hijos o hijas a cargo menores de edad, a fin de que se prolongue hasta completar los siete (7) días, de modo que ese/a trabajador pueda reorganizar su funcionamiento familiar y brindar la correspondiente contención a sus hijos.

Asimismo, es importante señalar que el pasado 24 de junio este Cuerpo otorgó media sanción al Proyecto de Ley enviado por el Poder Ejecutivo para ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual condena la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la considera una “violación o abuso de los derechos humanos” incompatible con la igualdad y el concepto de trabajo decente, enmarcando la situación dentro de los derechos fundamentales.

La incorporación de la licencia por violencia de género es un avance y otra muestra del compromiso de la República Argentina, en su lucha activa contra el flagelo de la violencia de género en cumplimiento con las obligaciones asumidas ante la Comunidad Internacional.

En este sentido, incorporé en el artículo 158 una licencia para mujeres víctimas de violencia de género, tal como se encuentra vigente en algunas provincias en el ámbito de la administración pública, a saber: Mendoza, Ley N° 8.806; Provincia de Buenos Aires, Ley N° 14.893; Santa Fe, Ley N° 13.696; Entre Ríos, Ley N° 10.571; Río Negro, Ley N° 5.086; Tierra del Fuego, Ley N° 1.104; La Pampa; Ley N° 3.042; Tucumán, Ley N° 8.981; Chubut, Ley N° 605; y Córdoba, Ley N° 10.318. En tanto que en Chaco la Ley N° 7658 y en Ciudad Autónoma de Buenos Aires la Ley N° 5.609 circunscriben esta licencia específicamente a docentes, modificado a tal fin el correspondiente Estatuto.

En otro orden de temas de interés, incorporo a la iniciativa que presente en 2018, en el artículo sobre licencias especiales una licencia especial de 2 días para realizarse un control médico y los correspondientes estudios o análisis que el profesional le indique.

Cuando hablamos de salud es determinante introducirnos en el ámbito de la prevención. Cualquier política pública destinada a mejorar la salud de los ciudadanos carece de eficacia si no da su primer paso sobre la prevención. Los chequeos o controles de rutina, con la periodicidad que indique el médico y las pruebas que demande, son determinantes para la prevención y, en su caso, para la detección temprana de enfermedades.

Esta nueva licencia especial que propongo, es fundamental para que los trabajadores y las trabajadoras ejerzan su derecho a la preservación de la salud, tal como lo establece: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XI. No se trata del trabajador que acude al médico porque se siente mal o está enfermo, esto ya se encuentra contemplado, sino que la idea del proyecto es que el trabajador o trabajadora tenga la posibilidad de ir al médico de manera espontánea a realizarse un control de rutina para chequear su estado de salud.

La licencia especial por razones médicas será de 2 días por año calendario, con la posibilidad de que dicho período pueda ser desdoblado, de modo que el trabajador pueda tomarse 1 día, por ejemplo, para la consulta médica y otro para la realización de los estudios solicitados; o incluso en hasta 4 medias jornadas, porque puede suceder que no resuelva los estudios en un mismo día o necesite regresar al médico que los solicitó.

Garantizar el acceso a una consulta médica es garantizar el acceso al derecho a la salud; es darle la oportunidad al trabajador de ejercer un derecho humano primario, el derecho a la preservación de su salud.

Otra de las propuestas es incorporar un artículo 179 ter que refiere a “Adaptación escolar”. Según este, aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos en edad de ingresar al primer año de la educación inicial obligatoria quedan habilitados-durante las dos primeras semanas de inicio del Ciclo Lectivo- a comenzar su jornada laboral tres horas después o retirarse tres horas antes, a fin de cumplir con la responsabilidad de acompañarlos en ese período.

Como legisladores debemos contribuir al desarrollo de una maternidad y una paternidad responsable. En este sentido, es necesario que a la brevedad se mejore el marco legal existente, a fin de incluir medidas destinadas a proteger la primera infancia y eliminar estereotipos de género.

Por los motivos expuestos, y porque considero que a la igualdad debemos construirla entre todos y en todos los ámbitos, solicito a mis pares me acompañen con la aprobación del presente proyecto.

Cristina del Carmen López Valverde