



H. Cámara de Diputados de la Nación

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados ...

ARTÍCULO 1º: Modifícase el inciso a) del artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), que quedará redactado como sigue:

- a) Por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción del trabajador VEINTE (20) días corridos.
- b) En los supuestos de parto o guarda con fines de adopción múltiples, el plazo del inciso (a) se incrementará en CINCO (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive.
- c) En caso de muerte o incapacidad del otro progenitor del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el progenitor del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por el otro progenitor. La licencia comenzará a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento. Igual derecho corresponderá en caso de fallecimiento de la cónyuge o conviviente, en el caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción. En estos supuestos, el trabajador gozará de una asignación a cargo de los sistemas de seguridad social, equivalente a su retribución, conforme determine la reglamentación.
- d) Por matrimonio o unión convivencial QUINCE (15) días corridos.
- e) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente DIEZ (10) días corridos.
- f) Por fallecimiento de los padres CINCO (5) días corridos.
- g) Por fallecimiento del hijo QUINCE (15) días corridos.
- h) Por fallecimiento de un hermano CINCO (5) días corridos.
- i) Para visitar a un menor que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días anuales desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez



- competente, que es el del domicilio o del lugar de abandono del menor. Al solicitar la primera licencia, el adoptante deberá acreditar haber iniciado los trámites con copia de la autorización de visita judicial certificada por el juzgado donde se pretende lograr la guarda con fines de adopción y un certificado que acredite su inscripción previa en el Registro de Adoptantes correspondiente al juzgado interviniente.
- j) Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida CINCO (5) días corridos por año.
 - k) Para rendir exámenes de enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
 - l) Por violencia de género: hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario. Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.
 - m) Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

ARTICULO 2º: Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.) por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de CUARENTA Y CINCO (45) días antes del parto hasta CUARENTA Y CINCO (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar -con autorización expresa del médico tratante- por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a VEINTE (20) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los NOVENTA (90) días.



En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en VEINTE (20) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aún cuando su hijo naciera sin vida.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, 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, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer 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, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

ARTICULO 3° - Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 177 bis: Guarda con fines de adopción. Queda prohibido el trabajo de la mujer trabajadora en el plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días posteriores a la notificación fehaciente dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas por parte de la trabajadora, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en VEINTE (20) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.



Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de SIETE (7) meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte de la trabajadora de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, la trabajadora será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

ARTICULO 4° - Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), por el siguiente texto:

Artículo 183: Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186:

ARTICULO 5°: Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 186 bis: Extensión. Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo, acreditando que está efectivamente a cargo del mismo.
- b) Cuando fuere adoptante único.

ARTICULO 6°: Sustitúyese el artículo 1° de la ley 24.716 por el siguiente texto:

Artículo 1°: La trabajadora en relación de dependencia, que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a seis (6) meses de licencia desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, de los cuales los tres (3) primeros serán con goce de sueldo y los tres (3) restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %)



del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social, conforme determine la reglamentación respectiva.

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 158 inc. A) de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), en los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo dentro de los primeros SESENTA (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro igual plazo, a contar desde la entrega de guarda con fines de adopción.
- b) Cuando fuere adoptante único.

ARTICULO 7°: Derógase el artículo 3° de la ley 24.716.

ARTICULO 8°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La propuesta contenida en los últimos años ha sido objeto de numerosos proyectos legislativos, pero por distintas razones no ha podido ser convertida en ley.

Este proyecto replica el proyecto 1848-D-2018.

Por cierto, esta iniciativa retoma el proyecto presentado por el Diputado Héctor Daniel Tomas (4525-D-2012, 1285-D-2014). A su vez, se tienen en cuenta las propuestas ingresadas por el Poder Ejecutivo de la Nación a través del proyecto 1-PE-2018, aunque se aumentan los periodos en casi todos los supuestos.

Como se expresó en aquella ocasión (al presentarse el proyecto 4225-D-2012), es preciso sumar al tema un enfoque, que, basado en la legislación de la Provincia de San Juan -referente, claro a los agentes de la administración pública provincial- ha demostrado ser efectivo en orden a la protección de la maternidad y paternidad tanto biológica como adoptiva; y la atención de casos especiales, como el fallecimiento de la madre después del parto; los nacimientos múltiples; los niños o niñas con discapacidades o con enfermedades crónicas que requieren cuidados exhaustivos. La Ley 6698 RÉGIMEN DE LICENCIA, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL fue modificada mediante: a) la Ley 7327 (BO 18/12/2002) para dar cabida a la licencia en casos de guarda por adopción; b) Ley 7.605 (B.O.29-07-05), incorporó los casos especiales de extensión de licencias por nacimientos múltiples y niños/niñas con patologías severas; y c) la Ley 7.937 (B.O. 04-12-2008), extendió la licencia por nacimiento de hijos al agente varón, a 3 días hábiles e instauró que, en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el agente padre del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por la madre. Es decir, que a nivel provincial, se ha logrado la actualización de la normativa.

Este Parlamento Nacional, en ejercicio del poder legisferante debe a la brevedad, acabar con la discriminación que implica tanto la inexistencia de licencias especiales para los casos de adopción; como la extinción o caducidad de la licencia posparto, en el caso del fallecimiento del niño o niña recién nacido. Actualmente, esta falta de regulación ha sido suplida por la jurisprudencia, en orden a la efectiva provisión de la protección legal que los ciudadanos y ciudadanas, con todo derecho, demandan.



En el caso de la licencia especial por adopción, se impone la aplicación del principio rector del interés superior del niño o niña, que tiene derecho a la construcción de un vínculo con sus padres adoptantes, igual que el niño o niña que nace de cualquier pareja. Por ello, no sólo se equipara la licencia de la madre trabajadora adoptante a la de maternidad biológica, sino que también se propone otorgar al padre una licencia equivalente a la de los padres biológicos; y en su caso, licencias especiales para los casos de varones que son "adoptantes únicos".

Es imperioso reconocer por vía de ley de orden público que la licencia posparto corresponde aún en caso de muerte del recién nacido, algo que hoy no está regulado, pero de evidente necesidad para resguardar la salud psicofísica de la madre,

Adicionalmente, se pretende reconocer casos especiales, como la extensión de la licencia por maternidad o guarda para adopción en caso de partos múltiples - situación que actualmente es frecuente- o adopciones múltiples simultáneas (hermanos, por ejemplo)

También es necesario, para resguardar el interés del niño, contemplar licencias extendidas al padre, en caso de muerte o incapacidad de la madre dentro de los 60 días del parto, o inmediata posterior a la guarda para adopción.

Todas las propuestas aquí contenidas constituyen medidas de acción positiva en los términos del art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional; el Congreso Nacional debe dictarlas para garantizar "... la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad" Asimismo, esta previsión constitucional indica que el Congreso debe "... Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y tiempo de lactancia..."

La protección de la familia, de la maternidad/paternidad, del niño y del trabajo, así como la garantía de no discriminación -en el caso, entre hijos biológicos y adoptivos- se funda, en nuestra Carta Magna, en los arts. 14 bis, protección del trabajo; Protección Integral de la Familia y Art. 16: igualdad ante la ley; así como en los diversos Tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22) y otros ratificados legalmente: Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23.849); Convención Interamericana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) - ratificado por Ley 23.054-; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo de Derechos Civiles y Políticos y Protocolo Facultativo (Ley



23.313); Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 23.179).

La Ley N° 26061 de Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes, sancionada el pasado 26 de septiembre de 2005, impone a todos los poderes y niveles del Estado, la realización de todos aquellos actos necesarios para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte. Los derechos reconocidos están asegurados por su máxima exigibilidad y sustentados en el principio del interés superior del niño.

También, muchas Constituciones Provinciales, como la de San Juan, imponen al Estado deberes de protección de la familia - art. 52, materna -art. 53-, de la niñez - art. 54 y de los discapacitados -art. 56-.

La incorporación de un nuevo miembro a la familia genera una reorganización de los vínculos que la unen: y hay que construir uno nuevo. Este proceso abarca desde aspectos concretos como la adaptación al espacio físico, la modificación de horarios, una diferente distribución del dinero, entre otros; la adaptación afectiva de ambos padres. Para lograrlo es fundamental contar con un tiempo real en el momento oportuno: los adoptantes tienen el derecho a acceder a la licencia al mismo tiempo que se les otorga la guarda provisoria con miras a la adopción, equiparando, en materia de contacto, la adopción a la maternidad/paternidad biológica.

Esta necesidad se hace más acuciante cuando el niño recién nacido o recibido en guarda por adopción, padece de incapacidad o enfermedad crónica. Por ello, se extiende el ámbito de aplicación de la Ley 24.716 (Licencia especial para las trabajadoras madres de niños con Síndrome de Down) a todos estos supuestos, y a la vez, se equipara también a los hijos biológicos y adoptivos.

La adopción está regulada por la ley 24.799 (y por el ahora vigente Código Civil y Comercial), que define los procedimientos del juicio de adopción. La medida preliminar al proceso de adopción es la guarda con fines adoptivos, y allí es donde se da el efectivo contacto entre niños y padres adoptantes: momento en que se debe reconocer a los trabajadores adoptantes las licencias, medidas protectivas y excedencias correspondientes, para que puedan construir el vínculo.

Por las razones antes expuestas, se insiste desde la práctica habida en la Provincia de San Juan, y en la línea de los muchos proyectos actuales o caducos en ambas Cámaras del Congreso Nacional, equiparando padres y madres biológicos y padres y madres adoptivos, e igualando la posibilidad del efectivo goce de los derechos a todos



los niños, niñas y adolescentes, sobre todo en materia de licencias laborales de sus padres y demás derechos contenidos en el título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, haciéndolos extensivos a todos los trabajadores desde la legislación básica, solicitando el debate con la celeridad que merece.

José Luis Gioja

Diputado Nacional