

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley...

Artículo 1: Incorpórase a la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo como inciso f) del artículo 158 – Régimen de Licencias Especiales- , el siguiente texto:

Inciso f.- Por enfermedad o accidente del cónyuge o de la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, de hijo y de padres cuando estuviesen a cargo del trabajador, hasta diez (10) días por año calendario.

Artículo 2: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La Ley de Régimen de Contrato de Trabajo (LCT) actualmente no contempla enfermedad o accidente del cónyuge o de la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, como así tampoco de hijo ni de padres cuando estuviesen a cargo del trabajador, incluidas como licencias pagas.

Sin embargo, algunos convenios colectivos de trabajo ya prevén estas licencias determinando una cantidad cierta de días en el año, debidamente justificados. Si la otorgáramos sin goce de haberes, el empleado perdería en ese mes distintos incentivos como el presentismo. Como ejemplos pueden citarse: el Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de las Farmacias 414/2005 que regula una cantidad mínima de días de licencias especiales pagas a todos los trabajadores en su ámbito de aplicación; también en el Convenio Colectivo de Trabajo de los empleados de comercio se encuentran amparados ya que la norma que los regula les concede a sus afiliados la posibilidad de justificar esas faltas, (sin descuentos de presentismos y otros premios).

Pero, no resulta conveniente que los empleados se encuentren amparados por un convenio colectivo a merced de la buena voluntad del empleador que acceda a concederles un permiso especial. O bien, tener que optar entre ser pasibles de descuentos o ausentarse para estar al cuidado de algún miembro de su familia que se encuentre enfermo o accidentado.

De hecho, existen antecedentes en los cuales la justicia le dio la razón a una empleada que se consideró despedida porque la empresa le descontaba los días que se tomaba para cuidar a su hijo menor (cuando este se enfermaba), a pesar de que el convenio colectivo la amparaba y obligaba al empleador a abonarle esos días. A dicha empleada se le practicó un descuento en el salario por supuesta "ausencia injustificada". Para el juez esto significó un comportamiento persecutorio".

Por todo ello, estamos convencidos de que la posibilidad de conceder o denegar una licencia debe estar expresamente establecida en la Ley de Contrato de Trabajo. En estos supuestos casos, además del goce mismo de la licencia, lo importante es el pago del salario y de los distintos incentivos.

Actualmente, la falta de pago de días por ausencia por enfermedad de un familiar puede ser demandada y quien tiene al fin de cuentas la decisión sobre el caso concreto y considerar que se trató de una injuria y hacer lugar al despido indirecto y al pago de indemnizaciones es el juez.

A su vez, los debates actuales suscitados a partir de la Pandemia del COVID-19 en torno al mundo laboral pusieron sobre la mesa la necesidad de contar con recursos que contemplen diferenciadamente las vicisitudes de los empleados que afectan colectivamente a las personas. Ante la falta de sistemas de tratamientos médicos paliativos, la mejor prevención es el aislamiento social preventivo y obligatorio ya decretado mediante el DNU 297/2020. Sean sus resultados gratos, neutros o trágicos, lo cierto es que no se puede ser espectador en un contexto en que las economías del mundo se encuentran en crisis y las cifras de desempleo crecen exponencialmente. En ese sentido, se dispuso la prohibición de despidos, suspensiones laborales y otras medidas tendientes a garantizar los puestos de trabajo en la situación de fuerza mayor que transitamos en la actualidad.

La ley de Contrato de Trabajo, contempla cinco situaciones que autorizan la concesión de la licencia especial, con goce de sueldo y que son las previstas en su art. 158. El espíritu del presente Proyecto de Ley es ampliarlas, sin olvidarnos que en el Derecho de Trabajo rige el principio protectorio y que sus normativas son de carácter dinámico, o sea que estas pueden ser modificadas -siempre y cuando- mejoren el derecho del trabajador/a.

Sostenemos que la redacción actual del art. 158 no contempla algunas situaciones de la vida de los/las trabajadores/as y no se adecua a los compromisos asumidos por ejemplo en el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la "Igualdad de Oportunidades de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares". En su artículo 4° establece que "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el

ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”. Y, en su artículo 8º, afirma que “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Por lo expuesto Sr. Presidente, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente Proyecto de Ley.

Pablo G. Gonzalez
DIPUTADO DE LA NACIÓN
Provincia de Santa Cruz