



Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina,
etc.,*

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 1. Modificase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y su título de la manera siguiente;

De la Protección de la Maternidad y la Paternidad

Art. 177. – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino o personal gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Asimismo, queda prohibido el trabajo del padre o la otra persona progenitora no gestante, durante los 10 (diez) días anteriores al parto y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona gestante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 180 (ciento ochenta) días.

En caso de nacimiento múltiple la licencia posterior al parto se incrementará en la cantidad de 15 (quince) días por cada hijo.

La trabajadora y el trabajador 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. La trabajadora y el trabajador conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozará 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 toda persona gestante, mujer, hombre o personas trans, el derecho a la estabilidad en el empleo durante el período mencionado. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora y el trabajador practiquen la notificación al que se refiere el párrafo anterior.

La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a una licencia de 30 días en el caso de que su hijo naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.

En caso de fallecimiento de la madre o persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el padre o la persona no gestante tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en éste artículo se prevé para la madre.

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 vencido aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Artículo 2. – De forma.



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Desde la banca del Partido Obrero en el Frente de Izquierda volvemos a presentar este proyecto de ley, por tercera vez consecutiva, tras sucesivos bloqueos a su tratamiento por los bloques capitalistas que dominan esta cámara. Seguimos reclamando por su urgente tratamiento para atender un reclamo elemental de las mujeres trabajadoras.

Reproducimos a continuación los fundamentos de su última presentación, realizado bajo mi autoría, con el N° de Expte. 5723-D-2018:

El presente Proyecto extiende las licencias por maternidad y paternidad entendiendo que el desarrollo de los niños en la infancia temprana, contenido por la presencia de ambos progenitores, es fundamental para su bienestar y su desarrollo ulterior como persona. A su vez reconoce lo estipulado en la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes Nro. 26.061 que indica en su artículo 7 que “El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación de sus hijos”.

Entendemos, además, que esta necesaria modificación al LCT, que estipula la posibilidad de intercalar el tiempo de licencia a partir de los 90 (noventa) días entre el padre, o persona no gestante, y la madre, o persona gestante, avanza en la concreción de lo estipulado en la Ley 26.485 en su artículo 3, inciso (j), que reza “La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres”, ya que históricamente la crianza de los hijos fue considerada una tarea exclusiva de la madre, cargando a la mujer de las tareas de; trabajar para ganarse el pan, realizar las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Esta triple opresión hacia las mujeres es una forma cotidiana que toma la violencia que se imparte sobre ellas. Por lo tanto, vemos que esta modificación puede constituir un aporte a mejorar este aspecto tan naturalizado en nuestra sociedad.

Por los argumentos expuestos y porque los padres, o personas no gestantes, también tienen el derecho y la obligación de criar a sus hijos a la par de las madres es inadmisibles que nuestra legislación actual se mantenga tan ajena a esta realidad. Es urgente avanzar sobre el debate de ésta modificación.

Asímismo, atentos a la Ley de Matrimonio igualitario Nro. 26.618 que supone, además del matrimonio, la formación de familias con personas del mismo sexo, es menester que la legislación laboral contemple el reconocimiento de sus plenos derechos.

La actual legislación dictada por la Ley de Contrato de Trabajo (20744) se encuentra muy por detrás incluso de lo que dispone la OIT que establece que “Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.” Este retraso en la reglamentación Argentina debe revertirse atento a las necesidades sociales.

Solicitamos el acompañamiento del presente Proyecto para su pronto tratamiento.