



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

PROYECTO DE LEY

Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Modifícanse los artículos 158 inciso a) , 177 y 178
Incorpórase artículo 177 bis

El Senado y la Cámara de Diputados,...

ARTÍCULO 1: Modifícase el artículo 158 inc. a de la ley 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se extenderá la licencia por DIEZ (10) días corridos. Estos plazos aplicarán tanto para la persona que haya gestado al niño como para su cónyuge o conviviente. En el caso de la persona gestante, se aplicará lo establecido en el artículo 177.”

ARTÍCULO 2: Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 – Licencia por parto. Conservación del empleo.

La persona gestante tendrá derecho a gozar de licencia especial de hasta noventa (90) días corridos en la época del parto, la que no podrá iniciarse antes de los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta del parto. Excepcionalmente, y con autorización médica, la persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia preparto a un período no inferior a quince (15) días corridos.

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 noventa (90) días corridos.

La persona gestante 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. En dicha comunicación deberá indicar el día de inicio de la licencia y de reincorporación a la actividad laboral, incluyendo lo relativo al derecho de opción previsto en el artículo siguiente.

La persona gestante gozará de estabilidad en el empleo como derecho adquirido a partir del momento en que practique la notificación a la que se refiere el párrafo anterior, garantizándosele durante los períodos indicados la conservación de su empleo y el goce de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social. Estas asignaciones deberán asegurarle 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. Iguales derechos se garantizarán a toda persona que resulte beneficiaria del derecho de opción previsto en el artículo siguiente.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

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

ARTÍCULO 3: Incorpórase como artículo 177 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias, el siguiente:

“Artículo 177 bis – Derecho de opción.

Pasados los treinta (30) días de la fecha de parto, la persona gestante podrá optar por ceder los días de licencia por parto restantes a su cónyuge o conviviente, al progenitor o a la persona con la que comparta el ejercicio de la responsabilidad parental, de modo alternar o compartir el cuidado del nacido.

Esta opción deberá ser fehacientemente comunicada al empleador de la persona gestante y al de quien resulte beneficiario del derecho de opción con anticipación mínima de noventa (90) días corridos a la fecha presunta de parto. El beneficiario deberá acreditar ante su empleador la paternidad, maternidad, matrimonio o la unión convivencial, según corresponda.

El ejercicio de la opción estará sujeta a acreditación mediante certificado médico de que la persona gestante cuente con aptitud para reincorporarse a la actividad laboral el día elegido. La acreditación se deberá realizar a ambos empleadores y en el plazo de hasta treinta (30) días corridos posteriores al nacimiento.

Si la persona gestante falleciera en el parto o durante el período de descanso posterior a éste, el plazo que restase de la licencia por parto le corresponderá a su cónyuge o conviviente, o al otro progenitor del recién nacido, o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, aunque la persona gestante no haya manifestado su voluntad de ejercer el derecho de opción en el momento correspondiente.”

ARTÍCULO 4: Modifícase el artículo 178 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 178– Despido por causa de embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona gestante se debe al estado de embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la persona haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo o del nacimiento, en su caso. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Igual presunción se generará en relación al despido de quien resulte beneficiario del derecho de opción del artículo anterior cuando haya notificado debidamente de tal circunstancia a su empleador.”

ARTÍCULO 5: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

FIRMANTE: SOFÍA BRAMBILLA



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

COFIRMANTES: HERNAN BERISSO – LIDIA ASCARATE –
GABRIELA LENA – ESTELA REGIDOR – MARIANA STILMAN –
MARTIN GRANDE – HECTOR STEFANI – ADRIANA RUARTE



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto ley tiene como antecedente el expediente N° 4398-D-2019 y tiene como objeto modificar el régimen de licencia por maternidad previsto por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), para pasar a uno de licencia por parto.

La ley actual prohíbe trabajar a la mujer embarazada desde 45 días previos al parto hasta 45 posteriores (90 días en total). También da la opción de optar por reducir el cese de la actividad laboral 15 días antes del parto con justificación médica, de modo que la licencia posparto se extiende por 60 días.

El nuevo sistema respeta la cantidad de días de licencia, pero introduce algunos cambios en el período posterior al parto. Le da a la persona que ha dado a luz la posibilidad de ceder los días de licencia posteriores al puerperio (30 días después del parto) a su cónyuge, conviviente, al otro progenitor del recién nacido o a la persona con la que comparta la responsabilidad parental. La finalidad de este instituto es que el cuidado del recién nacido se ejerza en forma alternada o compartida, y que la mujer pueda volver a la actividad laboral en el momento en que se encuentre en condiciones para ello. Por eso también, además de ejercer la opción en el momento oportuno, deberá presentar un certificado médico dentro de los 30 días posteriores al parto que acredite su aptitud para hacerlo. La obligación de presentar el certificado además es una forma de proteger a la persona gestante de posibles abusos por parte del empleador que intente coaccionarla para que vuelva a trabajar antes de lo que establece la ley o lo que ella haya decidido.

Por otro lado, el régimen actual sólo contempla la posibilidad de que la mujer goce de la licencia y el varón siga trabajando. Es decir, se basa en un concepto binario de paternidad, incompatible con la regulación actual del matrimonio y las uniones convivenciales, que pueden ser de parejas de igual o distinto sexo. Por ello, y porque tenemos el derecho a la aplicación razonable de leyes razonables (cfr. art. 28 CN), es necesario adecuar la legislación laboral a la regulación de otros institutos jurídicos que rigen en la actualidad.

Además de esta novedad, se introducen otras dos.

La primera, que la presunción de despido por embarazo también aplicará para el caso en el que se despida a quien resulte beneficiario del derecho de opción, siempre que haya notificado fehacientemente a su empleador tal condición.

Y la otra, que regirá una licencia especial para el caso de muerte de la persona gestante, haya o no hecho uso de su derecho de opción. En este caso, por haber fallecido la persona gestante durante el parto o en el tiempo de licencia posterior a él, los días de licencia no gozados podrán ser aprovechados por su cónyuge, conviviente, el progenitor del recién nacido o la persona designada para cuidarlo.

Con el régimen actual, la mujer ve perjudicada su vida laboral. Cuando se creó la LCT, en 1976, se consideraba que el rol de la mujer se encontraba en el hogar con su familia pero que, en el caso de que decidiera integrarse a la vida laboral, debía hacerlo con la mayor protección legal posible.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

En este sentido, se introdujeron una serie de disposiciones legales que prohibían a la mujer realizar determinadas actividades, como el trabajo nocturno (art. 173, derogado en 1991), el trabajo a domicilio (art. 175) o el penoso, peligroso o insalubre (art. 176). En cuanto a estos últimos, presenté un proyecto de ley para que dicho artículo sea derogado.

La sociedad ha cambiado, pero la desigualdad de género está presente en múltiples aspectos de la realidad social argentina, siendo el mercado de trabajo una de las dimensiones donde la posición desventajosa de las mujeres se manifiesta con más intensidad. Actualmente, cada vez más mujeres intentan insertarse en el mundo laboral, pero el acceso se les hace dificultoso por distintos motivos. Entre ellos, los estereotipos que siguen rigiendo en la sociedad, y contra los que hay que luchar. Y una forma concreta de hacerlo es morigerar la legislación para que siga protegiendo a las personas gestantes, sin que esto resulte negativo para su carrera profesional.

El hecho de que la mujer esté obligada por ley a dejar de trabajar por 90 días, sin poder reincorporarse en el momento que se encuentre en condiciones si así lo deseara, hace que al empleador prefiera contratar personas que no vayan a quedar embarazadas. Si bien esto no es medible con exactitud, se ve reflejado en las estadísticas de actividad laboral femenina y masculina. Según un informe de la OIT de 2016, en nuestro país la tasa de actividad femenina es un 31% inferior a la masculina. Esta situación, plantea un desafío permanente para el gobierno y la política pública, pero también para los trabajadores y empleadores y sus correspondientes organizaciones.

La Constitución Nacional sostiene que todos los habitantes somos “iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” (art. 16). En 1994 se amplió el concepto de igualdad formal a igualdad real: se introdujeron las acciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades, tanto en el ámbito electoral (art. 37) como en la vida social en general (art. 75. Inc. 23). En este sentido, la Constitución le atribuye al Congreso la facultad de “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen 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 (...) las mujeres, (...)”. El Estado debe adoptar medidas concretas para llevar a la práctica esa igualdad de derechos.

Cabe aclarar que lo que se introduce en este proyecto de ley no es una acción positiva, ya que no le otorga derechos a las personas gestantes en detrimento de los derechos de otras personas. Recordemos que las acciones positivas suponen una discriminación inversa para terminar con patrones constantes o históricos y lograr una igualdad material o estructural.

En este caso, lo que busca el proyecto de ley es morigerar la regualción de la licencia por maternidad, y de esta manera eliminar el prejuicio de que contratar a una persona que eventualmente puede quedar embarazada no es conveniente para el empleador.

Una de las formas más claras de discriminación es la utilización de estereotipos. Los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea acerca de cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. Cada cultura elabora sus propios estereotipos de género que dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen, aunque hay algunos elementos que se repiten casi universalmente.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

Sobre la base del estereotipo de que las mujeres son más protectoras, las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer sobre ellas de manera casi exclusiva. Esto ya no se condice con la realidad actual, en la que cada vez se busca más un cuidado compartido de los hijos, de modo que cada uno de los progenitores puedan tener un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y su actividad profesional. El presente proyecto busca proveer esto, brindando la posibilidad de que la licencia pueda ser cedida a quien se encargue del cuidado del niño, otorgando a la persona que ha dado a luz la posibilidad de reincorporarse a la actividad laboral antes de lo previsto por la regulación actual, si así lo considere.

En el ámbito del trabajo, los estereotipos de género establecen la falsa creencia de que las mujeres hacen mejor trabajo, minuciosos y rutinarios con las manos y que una mujer no tiene la misma autoridad para dirigir a un equipo de trabajo, que los hombres están más capacitados para llevar la dirección porque son más racionales, que tienen menor absentismo laboral, que las mujeres temen ocupar espacios de poder, que la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo, etc.

Los roles de género siguen existiendo y perjudicando a la mujer a la hora de conseguir empleo. Según datos de CIPPEC (2017), la desocupación afecta siempre más a las mujeres (10,2%) que a los varones (8,5%), sin importar la edad, el nivel educativo o la posición en el hogar. Además, la duración del desempleo es más prolongada en las mujeres que en los hombres, lo cual se puede relacionar fuertemente con el rol ocupado por unos y otras tanto dentro del hogar. A esto se le suma la brecha salarial, que actualmente asciende al 27%.

Argentina se obligó en la esfera internacional a luchar contra la discriminación por género cuando ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y enfatizó su compromiso al otorgarle jerarquía constitucional en 1994. Entre los compromisos asumidos, se encuentra el de “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (art. 5). Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de igual jerarquía, obliga a los Estados Partes a garantizar el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7).

La Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (ley 26.485) establece que se deben proteger todos los derechos de la mujer, en especial el derecho a la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres (art. 3 inc. j).

Es por todo esto que se hace necesario crear un marco legal en el que la mujer no sólo tenga los mismos derechos que los varones, sino que no resulte la única obligada a cumplir con determinados deberes, como es el cuidados de los hijos recién nacidos. Y sobre todo, un marco legal que garantice la igualdad real de oportunidades y le posibilite a la mujer una mayor autonomía en su vida laboral, al mismo tiempo que reduzca la discriminación que sufre.

Por estas consideraciones, solicito a los Señores Legisladores Nacionales la oportuna aprobación de este proyecto de ley.

FIRMANTE: SOFÍA BRAMBILLA



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein ”

COFIRMANTES: HERNAN BERISSO – LIDIA ASCARATE –
GABRIELA LENA – ESTELA REGIDOR – MARIANA STILMAN –
MARTIN GRANDE – HECTOR STEFANI – ADRIANA RUARTE