



“2021- AÑO DE HOMENAJE AL PREMIO NOBEL DE MEDICINA DR. CÉSAR MILSTEIN”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación sancionan con fuerza de ley...

MODIFICACION DEL REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LICENCIAS LABORALES POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCION

Artículo 1º.- Modificase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“**Artículo 158. – Clases.** Las personas que trabajan gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- b) Por fallecimiento del/la cónyuge, de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio o conviviente, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo/a o de padre/madre, tres (3) días corridos. En caso que la persona que trabaja tuviese hijos o hijas menores de 18 años se extenderá la licencia por el término de quince (15) días.
- c) Por fallecimiento de hermano/a, un (1) día.
- d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario”

Artículo 2º.-Modificase el Artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“**Artículo 177.- Derecho de la Persona Gestante. Conservación del Empleo.** La persona trabajadora gestante tendrá derecho a gozar de una licencia durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta ciento cinco (105) días después del mismo.

Sin embargo, podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al 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 al parto. 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 ciento cincuenta (150) días.

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de posterior al parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero.

Cuando tuviese más hijos o hijas, se extenderá la licencia por el término de quince (15) días. Esta licencia es acumulable con la licencia por nacimiento múltiple prevista en este artículo.

La persona trabajadora 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.

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.

Garantízase a la persona trabajadora durante la gestación, 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 presente artículo.

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 persona trabajadora gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

Artículo 3°.- Incorpórese como Artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“**Artículo 177 bis.- Derechos de la Persona no Gestante.** El otro/a progenitor/a tiene derecho a gozar de una licencia por (10) días corridos anteriores al parto y quince (15) días corridos posteriores al mismo. Si el parto se adelantase, los días no utilizados se acumularán a la licencia posterior, hasta completar los veinticinco (25) días corridos.

Se adicionarán diez (10) días corridos por cada hijo o hija de nacimiento o adopción múltiple después del primero.

El/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida del o la recién nacido/a.”

Artículo 4°.- Incorpórase como Artículo 177 ter al del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 ter. Derechos de las personas adoptantes. Conservación del Empleo.

a) Uno/a de los adoptantes tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción durante el plazo de ciento cincuenta (150) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción.

b) El otro/a adoptante, tiene derecho a gozar de una licencia de veinticinco (25) días corridos por guarda con fines de adopción.

Asimismo, el/la otro/a adoptante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de otorgada la guarda con fines de adopción”

Artículo 5°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Autor: LUCAS J. GODOY

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La presente iniciativa propone establecer la ampliación de la licencia de la persona trabajadora gestante y de la no gestante al momento de nacimiento de los hijos e hijas, extensible a las personas trabajadoras que adoptan. Viene a constituir una herramienta más en el cambio de paradigma relacionado con la equidad y la igual distribución entre ambos progenitores de las tareas no remuneradas y de cuidado.-

Las desigualdades socioeconómicas no son las únicas desigualdades que se hacen presentes en la organización social de las tareas del cuidado. El informe sobre el cuidado y las políticas del cuidado de la *Cepal* menciona que debido a las desigualdades sexo-género de la división social del trabajo y a segmentaciones en el mercado de trabajo, son mayoritariamente las mujeres quienes proveen cuidados, sea de forma no remunerada en los hogares o remunerada en el ámbito laboral (datos similares muestra el informe del Indec del año 2014).

El “mandato cultural” de que las mujeres se ocupen de estas labores generalmente de forma no remunerada, y la miopía respecto de la responsabilidad de la sociedad en esta materia, crean una constelación muy negativa. Se erigen entonces severas barreras para que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral, refuerza las desigualdades y segmentaciones del sistema sexo-género a escala social, y potencia las desigualdades de las prestaciones de cuidado en razón de las contrastantes condiciones socioeconómicas. La organización social del cuidado no puede ser ajena a las desigualdades existentes y es constitutiva de las mismas.

Con relación a la licencia por paternidad en la actualidad, en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, se establecen únicamente 2 días corridos por nacimiento de hijo o hija. Evidentemente, se trata de una duración inadecuada que afecta directamente los derechos de las niñas y niños. Así como los recién nacidos necesitan de un adulto que atienda sus necesidades críticas, también los padres y las madres necesitan desarrollar habilidades para cuidarlos y crear vínculos con ellos.

En ese sentido, organismos como la OIT, CEPAL y Unicef, recomiendan que los países apliquen una licencia parental de seis meses para ambos padres. Pero más allá de lo que estipulen las leyes en cada país, hay otro problema de fondo: muchos padres no hacen uso de la licencia, ya sea por presiones sociales o estereotipos de género. De allí la necesidad de tener un Estado presente que ponga en agenda la distribución de las tareas de cuidado, a través de la extensión de las licencias. Es por ello que la presente propuesta prevee una licencia de 25 días corridos para el progenitor

no gestante, y prevee además, siguiendo la tendencia europea, la posibilidad de que la persona trabajadora no gestante se pueda tomar una licencia de 30 días fraccionables, pero si intransferibles durante el primer año de nacimiento del hijo o hija o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.-

Por otra parte, se utiliza y se pretende incorporar a la ley de Contrato de Trabajo, la terminología de progenitor gestante o no gestante, acorde al Código Civil y Comercial, la Ley de Identidad de Género N° 26734, entre otras leyes que forman parte del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Los países nórdicos han liderado el camino para que los padres tengan derechos propios que no se pueden transferir. Así, Noruega fue el primer país en 1993 en crear licencias de paternidad no transferibles a las madres", y luego siguió Suecia. En el caso de la Unión Europea, el bloque emitió una directiva con un plazo de tres años para que los países miembros implementen cambios sobre la licencia paternal. Los cambios indican que el padre y la madre deberían tener al menos cuatro meses de licencia cada uno, incluyendo dos meses que no se pueden transferir. Portugal, por su parte, tiene un sistema con neutralidad de género, que incluye cuatro meses pagados completos y un quinto adicional con 80% del salario.

La extensión de las licencias por paternidad y maternidad –hoy llamadas licencias familiares, para dar lugar a todos los tipos de familias- es un reclamo desde varios sectores de la sociedad, e incluso del movimiento feminista en la Argentina.

Por último cabe citar la ley provincial N° 8006 de la Provincia de Salta, sancionada y promulgada en el año 2017, a instancias de quien suscribe en calidad de autor de la misma. Tal ley prevee el uso de licencias por paternidad y maternidad para “...*el personal que se desempeñe en la Administración Pública, Centralizada o Descentralizada y Organismos Autárquicos, en el Poder Legislativo, en el Poder Judicial y en el Ministerio Público.*” (Art. 1)

Es por los motivos expuestos que solicito a mis pares, el tratamiento y la posterior aprobación del presente proyecto de ley.-

Autor: LUCAS J. GODOY