



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1: OBJETO: La presente ley tiene por objeto promover la responsabilidad parental compartida en las tareas de cuidado, mejorar las condiciones de trabajo para que se pueda conciliar la vida productiva, reproductiva y familiar, fomentar la inserción y permanencia en el mercado laboral, promover la no discriminación en el ámbito laboral en cumplimiento con los compromisos asumidos por el Estado en materia de igualdad de géneros.

Artículo 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Esta ley será de aplicación en todos los contratos laborales celebrados en el ámbito de la República Argentina, ya sean del ámbito privado, como en todos los ámbitos del Estado nacional, provincial y municipal, o sus entes descentralizados. Salvo que en el caso particular sean aplicables normas más favorables para el trabajador, garantizar el derecho de todos los niños y niñas a estar acompañados por su padre/madre o tutor.

Artículo 3: CONSERVACIÓN DEL EMPLEO: El trabajador que haga uso de las licencias establecidas en esta ley 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.

Artículo 4: CONDICIONES MENOS FAVORABLES: En ningún caso se podrá pactar condiciones menos favorables para la trabajadora o el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a ellas.

Título II

Régimen de Licencias por la protección de maternidades y paternidades.



Artículo 5: LICENCIA PRE Y POS NATAL: La trabajadora gestante, tendrá derecho a una licencia de cuarenta y cinco (45) días inmediatos anteriores al parto y hasta noventa (90) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto hasta treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. Asimismo, 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 treinta y cinco (135) días.

La trabajadora gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador mediante la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Artículo 6: LICENCIA POR NACIMIENTO SIN VIDA: La progenitora gestante tendrá derecho a una licencia especial de cuarenta (40) días corridos para el caso de que el niño o niña naciere sin vida.

Artículo 7: LICENCIA POR NACIMIENTO: El nacimiento de un hijo dará derecho al trabajador o trabajadora no gestante a una licencia de 30 días corridos desde el nacimiento.

Artículo 8: Si el embarazo o la adopción comprenden a más de un hijo, a la licencia otorgada en el artículo anterior se le sumarán quince (15) días corridos por cada uno.

Artículo 9: Si la persona gestante se enfermase o fuere hospitalizada luego del parto y antes de que se cumpla el periodo de licencia otorgado, la persona no gestante tendrá derecho a una licencia para el cuidado del recién nacido. Dicha licencia será equivalente al tiempo que faltase para completar la licencia posnatal.

Artículo 10: LICENCIA POR GUARDA: Para el caso de obtener una resolución favorable que otorgue la guarda de un niño, niña o adolescente con fines de adopción, o el caso del nacimiento del niño por cualquier método que implique la gestación del niño en el vientre de una tercera persona, los padres podrán elegir cuál de ellos gozará de una licencia especial de noventa (90) días corridos a partir del dictado de la misma. El otro gozará de la licencia de 30 días corridos.

Para el supuesto de licencia especial por adopción la persona que opte por hacer uso de la misma deberá comunicar el inicio de los trámites de solicitud de guarda con fines de adopción, expedida por el juzgado interviniente.



En el caso que ningún miembro de la pareja sea el gestante del hijo, cualquiera de los dos podrá hacer uso de la licencia de 90 días corridos, y el otro hará uso de la de 30 días corridos.

Artículo 11: En el caso de fallecimiento de la persona gestante, no gestante, adoptante o pretense adoptante, el otro tendrá derecho a usufructuar las licencias otorgadas y no gozadas por la persona fallecida.

Artículo 12: LICENCIA POR TRATAMIENTO CON TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA: La persona gestante que se someta a un tratamiento con técnicas de reproducción humana asistida tendrá derecho a gozar de una licencia de 30 días continuos o discontinuos, por año calendario, cuando mediare prescripción médica.

Artículo 13: PERMISOS DE LACTANCIA Y/O ALIMENTACIÓN: Todo trabajador o trabajadora podrá disponer de dos permisos de lactancia de media hora para amamantar y/o alimentar a su hijo/a, o bien para la extracción de leche, durante el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario prolongar el periodo.

El trabajador o trabajadora podrá hacer uso de estos permisos al comenzar o finalizar la jornada de trabajo, pudiendo ingresar una hora después o retirarse una hora antes. Lo mismo deberá informarse al empleador con al menos 15 días de anticipación.

La duración de estos permisos se incrementará de forma proporcional en los casos de parto o adopción múltiple.

Artículo 15: LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES CON HIJOS E HIJAS DIAGNOSTICADOS CON CÁNCER: Los/as progenitores o representantes legales de niños, niñas y adolescentes de hasta dieciocho (18) años, que cuenten con diagnóstico de cáncer en cualquiera de sus tipos, tendrán derecho a acceder a una licencia laboral especial remunerada por el tiempo que solicite el/la profesional tratante del paciente y hasta un periodo no mayor a ciento ochenta (180) días por año calendario. La misma les permitirá acompañar a su hijo/a en la realización de estudios, rehabilitaciones y tratamientos inherentes a la recuperación y mantenimiento de su salud.

Para hacer uso de dicha licencia especial el trabajador/a deberá notificar fehacientemente el diagnóstico a su empleador con certificado



médico expedido por el/la profesional tratante, dentro de los quince (15) días de efectuado.

Título III

Licencias por matrimonio.

Artículo 16: Los trabajadores que contrajeran matrimonio, tendrán derecho a una licencia de 10 días corridos que deberán ser utilizados en el transcurso de un año desde la celebración del matrimonio.

Título IV

Licencias por fallecimiento y enfermedad de familiares

Artículo 17: El trabajador gozará de las siguientes licencias por fallecimiento:

- a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, cinco (5) días corridos.
- b) Por fallecimiento de hijo, cinco (5) días corridos
- c) Por fallecimiento de padre o madre, cinco (5) días corridos
- b) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días corridos.

Artículo 18: El trabajador gozará de las siguientes licencias por familiar enfermo:

- a) Padre o madre del trabajador: hasta 10 días por año.
- b) Hijo o hija del trabajador: 10 días por año.
- c) Familiar a cargo que haya sido declarado incapaz en los términos del art. 32 del código Civil y Comercial de la Nación: hasta 10 días por año.

En todos los casos, será necesaria la presentación de certificado médico que acredite la condición médica del familiar.

Título V

Licencias por violencia contra la mujer.

Artículo 19: La trabajadora que acompañe constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial en alguno de los supuestos contemplados por la Ley N° 26.458 de PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, tendrá derecho a una licencia especial por el término de cinco (5) días pudiendo no ser consecutivos. En caso de repetirse la situación, la trabajadora tendrá derecho a nueva licencia de igual plazo.



Dicha licencia podrá extenderse por indicación de la autoridad sanitaria, y mientras persista la causal que lo originó.

La trabajadora podrá contar con un (1) día hábil adicional para el cumplimiento de trámites administrativos o judiciales relacionados, debiendo avisar a la empleadora con una anticipación de al menos 3 días y ésta deberá preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Título VI

Disposiciones finales:

Artículo 20: Para el caso que alguna de las licencias de esta ley estén contempladas como un beneficio previsto en la Ley de Asignaciones Familiares (N°24.714 modificatorias y complementarias) el mismo se extenderá por el mayor plazo que corresponda a la Licencia otorgada por esta Ley.

Artículo 21: Todas las Licencias previstas en esta Ley son pagas, comenzarán en un día hábil, cuando su inicio coincidiera con un día domingo, feriado o no laborable. y el salario se liquidará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Artículo 22: Invítese a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios a dictar normas en los términos de la presente.

Artículo 23: Comuníquese al Poder Ejecutivo



FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La forma actual de concebir las licencias familiares en el derecho laboral argentino data de la década de 1970. Con la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, se fijaron los pilares del régimen de licencias pagas para las contrataciones laborales de la actividad privada en Argentina. Posteriormente, la ley 25.164 de 1999 libró a los convenios colectivos a reglamentar estos derechos en el ámbito de la administración pública nacional.

A casi medio siglo de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, el mercado laboral argentino ha cambiado rotundamente, así como la organización de responsabilidades en las familias argentinas.

La concepción tradicional de estructura familiar consistía en un hombre trabajador y una mujer a cargo de las tareas de cuidado del hogar, así como de niños y ancianos que requerían atención. Actualmente, ya hay consenso en que las responsabilidades familiares deben ser completamente compartidas.

Sin embargo, el régimen de licencias vigente tanto en el sector público como privado siguen respondiendo a la concepción antigua de organización familiar. Es por ello que en este proyecto se propone un nuevo régimen de presupuestos mínimos de licencias familiares para todo contrato laboral celebrado en la República Argentina.

Esto significa que las licencias aquí reconocidas serán de aplicación en todos los ámbitos del Estado Nacional, provincial y municipal, así como los organismos centralizados. Por su parte, los contratos laborales suscritos en el ámbito privado deberán respetar estos presupuestos mínimos.

Además, el proyecto busca proteger a los trabajadores ante las formas de contratación precarizadas como la Locación de Servicios por Monotributo, que es de uso corriente por el Estado Nacional.

Al tratarse de presupuestos mínimos, se otorga libertad a cada sector para otorgar licencias más beneficiosas para los trabajadores. Esta ley será el piso mínimo de licencias familiares para toda persona que trabaje en el territorio argentino.

En cuanto a la licencia por maternidad, el plazo se extiende a un mínimo de 135 días pagos. La protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental que es reconocido por la OIT desde su creación el 1919. En 2002, el Convenio 183 estableció normas mínimas



para resguardar los derechos de las madres trabajadoras. En este instrumento, se establece un mínimo de 14 semanas de licencias por maternidad, plazo que no se cumple en todos los casos de contrataciones laborales en territorio argentino.

La Organización Internacional del trabajo resalta la importancia de la protección de la maternidad: “La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo”.

El caso de la licencia por paternidad resulta de urgente tratamiento. La mayoría de los trabajadores argentinos tienen solamente dos días luego de la llegada de un hijo. Este es uno de los factores que se arrastran desde la antigua concepción de familia, en la que las tareas de cuidado eran exclusiva de la mujer. La legislación argentina está sumamente atrasada en esta materia. En Europa, países como Noruega e Islandia cuentan con tres meses de licencia parental. En América Latina, los días bajan notablemente a un máximo de 14 días (Venezuela). Sin embargo, solamente Argentina tiene una licencia por paternidad tan escasa como dos días.

Por otro lado, no puede desconocerse que la familia formada hombre-padre, mujer-madre e hijos ya no es la única presente en nuestro país. El nuevo Código Civil y Comercial aceptó nuevas formas de concepción, y el derecho laboral debe hacer lo adecuado a esta nueva realidad. No siempre la gestante es la madre, ni siempre hay una madre en una familia. Con la legislación actual, una familia compuesta por dos hombres solamente podría tener dos días de cuidados exclusivos, y luego deberían volver a trabajar. En el mismo sentido, el proyecto propone que, en el caso de la adopción, pueda ser cualquiera en la pareja quien obtenga la licencia más prolongada, ya que el deber de cuidado dejó de ser materia exclusiva de la mujer.

La licencia por matrimonio podrá gozarse en cualquier momento dentro del año de la celebración de la unión. Ello así, ya que, por cuestiones laborales o personales, los trabajadores podrían tener inconvenientes en utilizar este beneficio en los días siguientes al acto civil. Esta ya es una práctica consuetudinaria en el ámbito privado, y aquí proponemos cristalizar este derecho mediante un instrumento legal.

Las licencias por fallecimiento y enfermedad de familiar se diseñan en el mismo sentido: tomar medidas legales tendientes a igualar las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.



Por último, se incorpora en este proyecto de ley la licencia por violencia de género. Esto ya fue reconocido como derecho en la Provincia de Buenos Aires. Esta licencia resulta indispensable en régimen laboral, a fin de que las trabajadoras puedan atravesar la ruta crítica de la violencia intrafamiliar y superar esta situación sin poner en peligro su fuente de ingresos.

La independencia económica es uno de los factores clave para que las mujeres puedan dejar de ser víctimas de violencia. Es por ello que la legislación debe proteger su fuente de trabajo.

Por los argumentos expuestos en los párrafos anteriores y a fin de construir una sociedad más justa para todas las personas que trabajen en suelo argentino, es que solicito a mis colegas el acompañamiento en este proyecto de ley.