



PROYECTO DE LEY

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

RÉGIMEN DE LICENCIAS PRENATAL Y POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y FAMILIARES. MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 20.744.

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el artículo 158 de la Ley Nacional N° 20.744 por el siguiente:

“Clases.

ARTÍCULO 158- La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- c) Por fallecimiento de hermano, 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 2°.- Sustitúyese el artículo 160 de la Ley Nacional N° 20.744 por el siguiente:

“Día hábil.

ARTÍCULO 160.- En las licencias referidas en los incisos b) y c) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

ARTÍCULO 3°.- Sustitúyese el artículo 161 de la Ley Nacional N° 20.744 por el siguiente:

“Licencia por exámenes. Requisitos.

ARTÍCULO 161- A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso d) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

La persona beneficiaria deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.”

ARTÍCULO 4º.- Sustitúyese la denominación del Título VII de la Ley Nacional N° 20.744 por la siguiente:

“DE LAS TRABAJADORAS Y LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA”

ARTÍCULO 5º.- Sustitúyese la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley Nacional N° 20.744 por la siguiente:

“DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y EL DERECHO AL CUIDADO PARENTAL”

ARTÍCULO 6º.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Personas gestantes. Licencia por embarazo y nacimiento. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

ARTICULO 177.- Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta ciento ochenta (180) días después del mismo, salvo que opte por derivar total o parcialmente su licencia en los términos del artículo 177 bis. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días. El resto del período total de licencia se acumulará al período posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará a la licencia posterior todo el lapso que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días.

En caso de parto múltiple, se adicionarán treinta (30) días a la licencia prevista en el primer párrafo.

En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, transcurridos seis (6) meses de comenzado el mismo, o si se produjere el alumbramiento sin vida, la licencia será de treinta (30) días a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo.

La persona trabajadora 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 persona 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 toda 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 la persona trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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

ARTÍCULO 7º.- Incorpórase el artículo 177 bis a la Ley 20.744, con el siguiente texto:

“Licencia compartida. Fallecimiento durante el período de licencia

ARTÍCULO 177 BIS.- La licencia posterior al parto, prevista en el artículo precedente, podrá ser derivada total o parcialmente por su titular a quien tenga el cuidado efectivo del menor, sea éste el progenitor no gestante, cónyuge o conviviente. Tal opción deberá ser comunicada fehacientemente a los respectivos empleadores, debiendo acreditarse asimismo el vínculo, conforme la normativa vigente.

En caso de fallecimiento de la persona titular durante el período de licencia, el progenitor no gestante o, en su caso, el familiar que quedara a cargo del recién nacido, tendrá derecho a usufructuar el resto de la licencia.

La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados.

La fracción de la licencia que fuera derivada al progenitor no gestante, cónyuge o conviviente, o para el caso de fallecimiento de la persona titular, será pagada mediante las asignaciones que confieran los sistemas de seguridad social, en los términos del artículo precedente.”

ARTÍCULO 8º.- Incorpórase el artículo 177 ter a la Ley 20.744, con el siguiente texto:

“Personas adoptantes. Licencia por adopción. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

ARTÍCULO 177 TER.- Queda prohibido el trabajo de las personas adoptantes durante un plazo de hasta ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En el caso de adopción conjunta, el plazo total de días de licencia será compartido por mutuo acuerdo.

En caso de adopción múltiple, se adicionarán treinta (30) días a la prohibición de trabajar dispuesta en el párrafo precedente.

Los pretensos adoptantes deberán comunicar fehacientemente al empleador, y acreditar, la obtención de la guarda con fines de adopción, así como el acuerdo al que hubieren arribado en relación a la distribución de los días de licencia.

Los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados y gozarán de las asignaciones que les 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.”

ARTÍCULO 9º.- Incorpórase el artículo 177 quáter a la Ley 20.744, con el siguiente texto:

“Progenitor no gestante. Licencia por nacimiento. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

ARTÍCULO 177 QUÁTER.- Queda prohibido el trabajo del progenitor no gestante durante los quince (15) días posteriores al parto.

En caso de parto múltiple, la prohibición de trabajar será de veinticinco (25) días posteriores al parto.

En el caso de embarazo o parto de alto riesgo, el progenitor no gestante podrá fraccionar su licencia usufructuando cinco (5) días previos a la fecha de parto.

La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a su empleador el embarazo y, eventualmente, el nacimiento así como su vínculo con la persona gestante.

La personas trabajadoras conservarán su empleo durante los períodos indicados.”

ARTÍCULO 10.- Incorpórase el artículo 177 quinquies a la Ley N° 20.744, con el siguiente texto:

“Licencia familiar

ARTÍCULO 177 QUINQUIES.- Transcurridos los plazos de licencia establecidos en los artículos 177 y 177 ter, los progenitores o adoptantes tendrán derecho una licencia familiar de treinta (30) días, que se distribuirá de común acuerdo entre ellos, a ser usufructuada dentro del plazo de un (1) año.

La persona trabajadora que hubiera gestado no podrá usufructuar, en total, más de doce (12) días de licencia.

En el caso de parejas adoptantes, ningún miembro podrá usufructuar más de veinte (20) días de licencia.

Para el caso de familias monoparentales, la persona trabajadora podrá usufructuar la totalidad de la licencia establecida en el presente.”

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Despido por causa de embarazo o adopción. Presunción

Artículo 178.- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de maternidad, embarazo o paternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

En igual sentido, se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo siete y medio (7 y ½) meses posteriores al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma la obtención de la guarda con fines de adopción.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

ARTÍCULO 12 .- Sustitúyese el artículo 179 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Franquicia por lactancia

ARTÍCULO 179.- Por el término de dos (2) años luego de producido el nacimiento, las madres de lactantes que cumplan más de cuatro (4) horas de jornada laboral, gozarán de

una franquicia paga por lactancia que consiste en la reducción de su horario laboral, el que podrá usufructuarse según las siguientes opciones:

- a) disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo;
- b) disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, modificando horario de ingreso o egreso; o
- c) disponer de una (1) hora de descanso durante la jornada de trabajo.

La titular de la franquicia podrá optar si la utiliza o la deriva a quien tenga el cuidado efectivo del menor, sea éste el progenitor no gestante, cónyuge o conviviente.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de personas trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 183 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Distintas situaciones. Opción en favor de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 183.- La persona trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la persona trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la persona trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento u obtención de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. La persona trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizare nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la persona trabajadora en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo”.

ARTÍCULO 14.- Sustitúyese el artículo 184 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Reingreso.

ARTÍCULO 184.- El reingreso de la persona trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, obtención de la guarda con fines de adopción o enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora;

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.”

ARTÍCULO 15.- Sustitúyese el artículo 185 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Requisito de antigüedad

ARTÍCULO 185.- Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTÍCULO 16.- Sustitúyese el artículo 186 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“Opción Tácita

ARTÍCULO 186.- Si la persona trabajadora no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177 o 177 ter y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora que hubiere gestado, en mérito de lo antes dispuesto, no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

ARTÍCULO 17.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley que establece un Régimen de Licencias Prenatal y por Maternidad, Paternidad, Adopción y Familiares, modificatorio de la Ley N° 20.744.

En lo referente a los regímenes que regulan las licencias maternales, parentales y familiares, Argentina es muy heterogénea. A la Ley de Contrato de Trabajo, los regímenes específicos y los Convenios Colectivos de Trabajo, se le suman los esquemas sub-nacionales.

Dentro de este último universo, se destaca el esquema vigente en la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, sancionado y promulgado como Ley Provincial N° 911 en el año 2012 e impulsado por la entonces Gobernadora Fabiana Ríos. Dicha norma, sobre cuyos principios nos basamos para la elaboración del presente proyecto, representa una iniciativa de avanzada a nivel nacional “(...) en cuanto a una mayor equidad de género en condiciones laborales revalorizando el trabajo femenino pero también apuntando a familias homoparentales(..)”¹. A su vez, constituye un avance en cuanto a la puesta en ejercicio de normas internacionales en materia de derechos de la mujer y protección de la niñez.

El objeto del presente proyecto de ley es la prosecución de la protección del recién nacido y su adecuado desarrollo, la corresponsabilidad parental, la igualdad de género y el reconocimiento y cobertura de la diversidad de estructuras familiares.

Por medio del presente proyecto se busca, en primer lugar, que el recién nacido cuente con la contención y cuidado de sus referentes afectivos por el mayor tiempo posible, contribuyendo así “...a generar más conexiones neuronales y un mayor

¹ Fundamentos Ley Provincial 911, Provincia de Tierra del Fuego AIAS.

desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores del niño”². Ello, a través de reconocer a las y los trabajadores la importancia central que el tiempo dedicado al cuidado y al afecto tiene para el desarrollo de sus hijos y de la sociedad.

Por otra parte, es dable indicar que la actual legislación nacional en materia de contratos de trabajo, de acuerdo al análisis efectuado por profesionales y organizaciones, como es el caso de CIPPEC, adolece, en lo que refiere a las licencias laborales por nacimiento y embarazo, de un sesgo fuertemente maternalista. Esto es, se asienta en arreglos culturales que confieren a la mujer un rol determinado en la crianza de los hijos y asumen que es ella quien debe abocarse primariamente al llamado trabajo reproductivo en detrimento de otras actividades y posibilidades de crecimiento personal, mientras que el varón es concebido como proveedor, ubicado en el plano del trabajo productivo y alejado de los pormenores de la esfera doméstica.

Este sesgo maternalista se refleja entre otras cuestiones, en la extrema desproporción de los días asignados por nacimiento al progenitor y a la persona gestante. Así tenemos que la norma nacional, a la persona gestante le impone un total de 90 días de licencia, mientras que al progenitor no gestante le reconoce sólo dos 2 días.

Al respecto, es importante mencionar que la legislación vigente, precisamente por su sesgo maternalista, contribuye a la discriminación laboral a que se ven sometidas las mujeres, quienes son percibidas como “más costosas” para los empleadores “...por tener licencias de maternidad más largas que los varones”³. Y este dispositivo del sistema hetero-patriarcal abona una realidad en la que existe una importante brecha en materia de acceso al empleo y a la autonomía económica. Mientras 8 de cada 10 varones de entre 30 y 64 años años participa del mercado laboral, sólo participan 5 de cada 10 mujeres en el mismo rango etario⁴.

El presente proyecto de ley, no sólo viene a proponer un incremento en los días de licencia por embarazo y nacimiento sino que establece la posibilidad de que la persona gestante derive total o parcialmente al progenitor no gestante, cónyuge o conviviente la licencia posterior al parto, promovándose de ésta manera la corresponsabilidad parental; contribuyendo a incentivar, entre mujeres y varones, una

² Repetto et. al. Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Documentos de Políticas Públicas. CIPPEC. Diciembre de 2013.

³ Ídem.

⁴ Dossier Estadístico en conmemoración del 110º Día Internacional de la Mujer (2021). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

más justa distribución de tareas en el seno del hogar y un trato más igualitario en el mercado de trabajo.

Con el mismo norte, se establece la prohibición de trabajar del progenitor no gestante por un período de 25 días posteriores al parto.

Asimismo, se prevé en las licencias por embarazo y nacimiento extensiones del plazo para los casos de parto múltiple y embarazo de alto riesgo, y se dispone una licencia en caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas cuando hubieren transcurridos 6 meses de comenzado el mismo.

En otro orden de cosas, la ley nacional en cuestión, al adoptar como modelo a la familia tradicional, ha omitido la multiplicidad de variantes que dicha institución puede adoptar y ha negado, en muchos casos, el acceso a derechos en igualdad de condiciones.

En lo que refiere a este aspecto de la problemática, el presente proyecto de ley no sólo incorpora en un plano de igualdad a las familias adoptantes, sino que también opta por la utilización de una terminología neutral en materia de género.

A su vez, en la inteligencia de garantizar el mayor tiempo posible para la crianza y cuidado del recién nacido, y conciliar el trabajo productivo con el reproductivo, el presente proyecto de ley incorpora licencias familiares de hasta 30 días que podrán ser usufructuadas tanto por la personas gestante como por el progenitor no gestante o adoptantes, promoviéndose una distribución equitativa de los días entre ambos miembros de la pareja, sin dejar de contemplar y reconocer a familias monoparentales.

Finalmente, se amplía el plazo de vigencia de los descansos diarios por lactancia a 2 años y se establecen diferentes modalidades en las que la madre lactante puede hacer uso de los mismos según su conveniencia, pudiendo incluso optar por derivarlos al progenitor no gestante, cónyuge o conviviente.

Con el presente proyecto de ley, buscamos una mayora armonización de la normas internas en materia laboral con los lineamientos dispuestos en instrumentos internacionales tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Convenio 156 (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) y 183 (sobre protección de la maternidad) de la OIT, entre otros.

Resulta imperioso, en el clima de cambio político-cultural que logramos construir, reformar en un sentido de igualdad los dispositivos normativos dictados a la luz de valores más rígidos y jerárquicos, reconocer al trabajo reproductivo como generador de valor, en la producción de la fuerza de trabajo y de la vida misma, así como en la provisión de niveles de bienestar, y reconocer, por ende, a la esfera doméstica, como una arena de conflicto y negociación, fuente de grandes asimetrías y de explotación. Esperamos contribuir, con el presente, a ampliar derechos, protegiendo a la niñez, rompiendo los techos de cristal y reconociendo la diversidad.

Por todo lo expuesto, es que solicito, por su intermedio, a mis pares acompañen con su voto el presente proyecto de ley.