

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIONES AL REGIMEN DE LICENCIAS DE LA LCT:

Conciliación de la vida personal, familiar, cuidados y laboral con perspectiva de género.
Responsabilidad parental

Art. 1º.- Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título V del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Capítulo II: Licencias Especiales - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 158:

La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales previo aviso.

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- b) Por sometimiento a procedimientos y técnicas de reproducción asistida, un (1) día.
- c) Para controles médicos prenatales de diez 10 días discontinuos
- d) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge, conviviente sometido a técnicas de reproducción humanas asistidas, dos (2) días con un máximo de diez (10) días por año.
- e) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente.
- f) Para el cuidado de hija o hijo menor de edad en caso de enfermedad de tres (3) días corridos o mensual con un máximo de quince (15) días por año.
- g) Para el cuidado de los hijos o hijas con discapacidad, 180 (ciento ochenta) días corridos a partir del vencimiento del período de licencia por maternidad. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 (seis) años de edad. Las

personas progenitoras o adoptantes tendrán derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el presente artículo.

h) Por atención del hijo/a menor de edad que deba realizar tratamiento oncológico hasta la finalización del tratamiento o alta médica, dispondrá de 180 días por año calendario. Las personas progenitoras o adoptantes tendrán derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el presente artículo. Será de un año para el caso que responsabilidad parental no sea compartida.

i) Por accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de cónyuge o conviviente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad dos (2) días; En el supuesto que la persona trabajadora tenga que trasladarse al efecto más de 200 km , el plazo será de cuatro (4) días.

j) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal y preescolar 24 horas en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta doce (12) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as, no pudiendo superar las 48 horas por año calendario.

k) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente en los términos previstos en el CCCN; o de padres, cuatro (4) días corridos.

l) Por fallecimiento de hijo/a cinco (5) días corridos

ll) Por fallecimiento de hermano/a, y abuelo/a dos (2) días

m) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, especializaciones y de post grado, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario.

n) Por hechos de violencia o acoso producidos durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo un plazo de hasta 40 días por año, continuos o discontinuos según el caso y certificación de profesionales médicos.

Art. 2º.- Sustitúyase denominación del Capítulo II, Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Capítulo II - De la protección de la gestación, del empleo y responsabilidad parental con perspectiva de género

Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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

Queda prohibido el trabajo de la persona trabajadora gestante durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta setenta y seis (76) días después del mismo, como mínimo, cualquiera sea la modalidad de la prestación presencial y o mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo, podrá optar por reducir 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, hasta alcanzar los 126 días.

Queda prohibido el trabajo a la persona trabajadora no gestante a partir de la fecha del nacimiento y hasta 40 días para el cumplimiento de los deberes de cuidado y responsabilidad parental.

Queda prohibido el trabajo, de la persona trabajadora adoptante durante los 126 días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial de guarda con fines adoptivos. La fecha de esta resolución será equivalente a la fecha del parto.

Queda prohibido el trabajo a la persona trabajadora adoptante, cónyuge o conviviente que ejerce la corresponsabilidad parental a partir de la fecha de notificación fehaciente de la resolución judicial de guarda con fines adoptivos y hasta 40 días para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

177 Bis 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 veintiséis (126) días.

En caso que el nacimiento pre-término precise por falta de peso o alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días, el lapso de licencia se ampliará para ambos progenitores en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a con un máximo de 30 días.

En caso de nacimiento múltiple o adopciones múltiples la licencia establecida se incrementará en la cantidad de quince (15) días por cada hijo o hija.

En caso de nacimiento sin vida ambos progenitores tendrán derecho a la licencia posterior al parto.

177 Ter Comunicación de gestación y obtención de guarda con fines de adopción

Las personas trabajadoras gestantes y adoptantes deberán comunicar fehacientemente al empleador, presentando certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador y el inicio de vinculación con fines de guarda adoptiva emitida por el organismo de protección de niñas, niños y adolescentes interviniente en el proceso. De los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción de niño, niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas respecto a la utilización de medios electrónicos para las comunicaciones que deban hacerse a la empleadora, tanto de licencias especiales del art. 158 como el presente.

177 Quater. Garantías y estabilidad en el empleo: Las personas trabajadoras progenitoras y adoptantes a partir de la comunicación fehaciente de la gestación y fecha presunta de parto e inicio del trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción, conservarán su empleo durante los períodos precedentemente indicados de prohibición de trabajo, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizan la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda a los períodos de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En caso que la persona trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen a la gestación o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3º.- Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Art. 178. —Despido por causa gestación, nacimiento o adopción. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de alguno de los progenitores o adoptantes obedece a razones de transitar la gestación, nacimiento o procesos adoptivos de hijo/s o hija/s cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador haya sido notificado de manera fehaciente. En el caso de procesos adoptivos si el despido se produjera durante el período de ocho y medio (8 y

½) meses posteriores a la notificación fehaciente del inicio dicho proceso emitida por autoridad competente.

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

Art. 4º.- Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Art. 179. – Interrupciones para lactancia.

Toda persona trabajadora progenitora de lactante podrá disponer de hasta tres (3) descansos de media hora para amamantar a su hijo/hija, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período mínimo de veinte (20) meses posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/hija por lapso más prolongado. Estas interrupciones podrán acumularse durante la jornada de trabajo, u una reducción de la jornada laboral conforme a la negociación colectiva.

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

Silvana Micaela Ginocchio, Diputada Nacional, Catamarca

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto establece modificaciones a la Ley de Contratos de Trabajo, Título V y VII, Capítulos II y II y III respectivos, en procura de la "Conciliación de la vida personal, familiar, cuidados y laboral con perspectiva de género. Responsabilidad parental."

Las licencias forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras, y su revisión y inaplicación contribuye a conciliar la vida de trabajo y la familia como así también revertir persistentes discriminaciones por género con impacto en la obtención de los puestos de trabajo, ascensos, participación de las organizaciones de trabajadores, como en las posteriores remuneraciones.

El mundo del trabajo enfrenta entonces nuevos desafíos, y debe dedicar esfuerzos a cerrar brechas de género y revertir desigualdades y discriminaciones generando igualdad de oportunidades, trabajo decente y justicia social.

El concepto de trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral: a la igualdad de oportunidades y trato, un ingreso justo, seguridad y protección social, libertad para expresar sus opiniones, participación en las decisiones que afectan sus vidas, perspectivas de desarrollo personal e integración social. Es incompatible con la violencia y el acoso en tanto afecta la salud psicológica, física y sexual de la persona trabajadora, su dignidad, y entorno familiar y social; la propia organización del trabajo y las relaciones en el ámbito de trabajo.

La protección de la maternidad ha sido en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- una preocupación histórica relacionada con habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente sus diferentes roles y prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

El marco convencional que propicia estándares globales, guía en el mundo este proceso contra la discriminación y la violencia que implica modificar patrones socio culturales de conductas y una mirada integral para el diseño de mecanismos apropiados, donde los estados fueron asumiendo compromisos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos destaca la igualdad ante la ley, sin distinción, con derecho a igual protección contra toda discriminación, reconociendo la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad con derecho a la

protección de la sociedad y del Estado y a la maternidad y la infancia derecho a cuidados y asistencia especiales.

La Declaración Americana de Derechos y Deberes protege vida privada y familiar reconociendo el derecho a la protección, cuidados y ayudas especiales a toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia como así también todo niño.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, su art. 11 obliga a los estados a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

El Convenio 156 de OIT de 1981 reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

La Recomendación núm. 191 de OIT de 2000, en torno a la protección de la maternidad, anima a los estados procurar extender la duración de la licencia de maternidad, a dieciocho semanas, por lo menos, y tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo.

Por su parte, el importante Convenio 183 de OIT de 2002 se dirige a ser aplicado a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, a proteger la salud de la mujer gestante y protegerlas en el mundo del trabajo con licencia, prestaciones y protección contra el despido e interrupciones en la jornada de trabajo por lactancia. En la actualidad la mayoría de los países prevén la duración de la licencia de conformidad al Convenio 183, inclusive con periodos de licencia superiores a la norma que actúa como parámetro global, advirtiéndose que en los países más desarrollados se ha incrementado en los últimos años.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, -el quinto-, y de forma transversal, en los demás objetivos.

El art 16 de nuestra Constitución Nacional reconoce un principio fundamental sobre el que se construyó nuestro derecho: el de la igualdad: "...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad". Esta igualdad fue ampliada con la Reforma Constitucional de 1994: en el Capítulo IV, a través del art. 75, inc. 19, 22 y 23.

Desde las políticas públicas y en el marco de la ley fundamental, es necesario avanzar desde lo normativo en la desnaturalización y visibilización de las diferencias de género para promover transformaciones y equidad en la sociedad, entendiendo que la igualdad real y efectiva es motor de desarrollo y para alcanzarla requiere no sólo del compromiso público, sino también de su promoción en la órbita de las relaciones entre particulares

No puede perderse de vista que dentro del mundo del trabajo la duración de la licencia para la persona trabajadora gestante es crucial para que se recupere del parto, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. "Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral"

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Las mujeres como personas gestantes siguen enfrentado discriminación en el lugar de trabajo, esta discriminación es una realidad y empeora frente a crisis económicas en el acceso y mantenimiento del empleo formal.

Licencias parentales - Conciliación de la vida personal, familiar, cuidados y laboral con perspectiva de género

Las desigualdades de género en los hogares y en el mundo del trabajo, están inextricablemente vinculadas con el trabajo de cuidados. Los cambios en las estructuras familiares, prolongación de la expectativa de vida, los cada vez más elevados índices de dependencia de los cuidados y las necesidades de cuidado en continua evolución, hacen de esta temática un tema central presente con proyección futura.

A escala mundial, las mujeres realizan las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado, a saber, el 76,2 por ciento del total de horas dedicadas al mismo. Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres. Las mujeres dedican en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados no remunerada, y en todas las regiones, las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidados no remunerado que los varones.

El trabajo de cuidados no remunerado constituye, entonces, el principal obstáculo para la participación laboral de las mujeres, mientras que los hombres viven como beneficiarios de cuidados. Esta desigualdad de género en el hogar y en el empleo se deriva de representaciones basadas en el género de las funciones productiva y reproductiva, arraigada en la estructura de las sociedades y que persisten en las diferentes culturas y contextos socioeconómicos.

Ampliar y considerar licencias especiales antes no previstas con perspectiva de género en necesario e imprescindible.

Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la familia y roles. El derecho obligatorio a la licencia de responsabilidad parental para el progenitor no gestante rige en cada vez más cantidad de estados lo cual pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de ambos progenitores en torno al nacimiento y cuidado de la familia a cargo y desarrollo de menores.

Esta licencia implica cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, como también en los estereotipos predominantes y tiene impacto directo en la participación de las responsabilidades familiares, con repercusión no solo en distribución de las tareas de cuidado en el hogar, sino en el ámbito de trabajo para la mujer.

No puede perderse de vista que las desigualdades existentes en el trabajo de cuidados no remunerado y en las existentes en lugar de trabajo están estrechamente relacionadas, haciendo preciso equilibrar y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; actualizar el régimen de licencias y prohibiciones de trabajo para protección de empleo como un reconocimiento al trabajo de cuidado que propicia la igualdad de género.

Para realizar progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo y comunidad debe afrontarse en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado con perspectiva de género, así como entre las familias y el Estado.

El acceso a la seguridad social es un derecho humano fundamental y una responsabilidad pública, es entonces imperioso avanzar con iniciativas para ampliar y mejorar el acceso a la protección social que complementa esta perspectiva dentro de las comunidades

Las políticas de cuidado basadas en los derechos humanos son políticas públicas que comprenden, dentro de un entramado, normas laborales, como políticas relativas a las licencias dirigidas a conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado y transformar la división por sexo del trabajo en los hogares, cambiar así las actitudes de las personas hacia el trabajo de cuidados.

Es recomendable que las licencias sean obligatorias en ambos casos para derribar el mito de que contratar mujeres implica mayores costos laborales. De esta manera, se puede lograr la reducción en la discriminación laboral hacia ellas y promover la

integración sin discriminación de género y alcanzar mayores equilibrios y realización de derechos.

Para finalizar, la ampliación de licencias especiales, parentales y prohibiciones de prestación de tareas por gestación, nacimiento y adopción garantiza el derecho a cuidar y ser cuidados, permite vínculos más profundos en la familia entre sus integrantes, el crecimiento y desarrollo social efectivo y pleno de las personas trabajadoras.

Por los fundamentos expuesto solicito a mis pares me acompañen en el presente proyecto.

Silvana Micaela Ginocchio, Diputada Nacional, Catamarca