

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, ...

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el artículo 158 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) , de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

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

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento de padre, madre, hermana o hermano, cinco (5) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hija o hijo, veinte (20) días corridos.
- e) 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.
- f) Para el cuidado y atención por enfermedad de persona del grupo familiar o que esté a su cargo, hasta treinta (30) días por año, pudiendo ampliarse por un lapso igual sin percepción de remuneración.
- g) Por interrupción del embarazo, tanto para el personal gestante como el no gestante, diez (10) días corridos.
- h) Para visitar a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la o el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta su otorgamiento por el juez competente.
- i) Para someterse a procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, así como para el cuidado o acompañamiento de la o el cónyuge o

conviviente que realice el tratamiento, contará con una licencia de dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año. La licencia será de tres (días) con un máximo de diez (10) días por año cuando tuviesen hijas o hijos menores de edad a cargo.

j) El personal que sufriera una situación de violencia de género tendrá una licencia de quince (15) días por año calendario, prorrogable por única vez por un lapso igual.

Las ausencias o falta de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de violencia de género conforme a la Ley 26485 se consideran justificadas presentando constancia de autoridad policial o judicial o emitida por los servicios sociales correspondientes comunicadas en un plazo razonable a la empleadora, quien deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información aportada por la trabajadora o el trabajador.

k) Para controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, un (1) día por año calendario, que deberá acreditarse con certificado del profesional o institución interviniente."

ARTÍCULO 2°.- Sustitúyese el artículo 160 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

"Artículo 160. - Día Hábil. En las licencias previstas en los incisos b), c), d), f), g), h), i) y j) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborales."

ARTÍCULO 3°.- Sustitúyese el título del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

"CAPÍTULO II

DE LA PROTECCIÓN DEL NACIMIENTO Y LA ADOPCIÓN DE HIJA O HIJO.”

ARTICULO 4º. – Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores y hasta ochenta y un (81) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante 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 ciento veintiséis (126) días.

Asimismo, queda prohibido el trabajo del personal no gestante por el lapso de cuarenta y cinco (45) días posteriores al nacimiento y del personal adoptante durante los noventa (90) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción.

La persona gestante y la persona no gestante deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. El personal adoptante deberá acreditar el inicio de las actuaciones judiciales para obtener la guarda con fines de adopción.

Por dichos períodos, el personal conservará su empleo, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán 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 al personal gestante y no gestante durante la gestación, y al pretense adoptante durante la sustanciación del juicio de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las notificaciones referidas.

En caso de que el personal gestante deba 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 lo incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se hará acreedor a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley."

ARTICULO 5°. – Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 178.- Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del personal gestante o no gestante obedece a razones de nacimiento o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o siete y medio (7 y ½) meses posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como en su caso, el del nacimiento.

Asimismo, se presume que el despido obedece a razones de adopción cuando se dispusiere dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la acreditación del inicio de las actuaciones judiciales.

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

ARTICULO 6°. – Sustitúyese el artículo 183 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 183.- Distintas situaciones. Opción. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptare a una hija o 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, 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 (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante o adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante o adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”

ARTICULO 7°. – Sustitúyese el artículo 184 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 184.- Reingreso. El reingreso del personal gestante, no gestante o adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, otorgamiento de la guarda o enfermedad del hijo o hija.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.”

ARTICULO 8°. – Sustitúyese el artículo 185 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

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

ARTICULO 9°. – Sustitúyese el artículo 186 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 186.- Opción expresa. Si el personal gestante, no gestante o adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177,

y no comunicara a la empleadora o el empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, la empleadora o el empleador deberá intimarlo fehacientemente para que en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de la presente, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la prevista en el inciso b) de dicho artículo.

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

ARTICULO 10º. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Varinia Lis MARÍN

DIPUTADA NACIONAL

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto persigue dar una respuesta jurídica, sistemática y equilibrada a una demanda sostenida de la sociedad.

Desde hace años se viven cambios culturales en lo que tiene que ver con el rol de las mujeres en la sociedad y las tareas de cuidado. Las viejas prácticas de crianza y de socialización vinculadas a un varón que trabaja y a una mujer que se ocupa de los quehaceres del hogar y la educación de los hijos han sido modificadas por otras formas de organización y dinámica familiar donde ambos integrantes trabajan y se distribuyen equitativamente las tareas propias del hogar.

Creemos, entonces, que la legislación debe acompañar ese nuevo paradigma, debiéndose convertir en vehículo de amparo de estas nuevas necesidades sociales, donde ambos integrantes de la pareja, sin distinción entre gestante y no gestante, puedan compartir responsabilidades en las tareas de cuidado, eliminando roles estereotipados.

La Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL), define a las tareas de cuidado como “aquellas actividades que son indispensables para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo”.

En esta línea, y frente a las nuevas demandas sociales, el proyecto que aquí ponemos en debate persigue modificar los segmentos que regulan en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) las Licencias Especiales de las que gozan las trabajadoras y los trabajadores en relación de dependencia y las que, según los términos vigentes de la misma, protegen la maternidad.

Se proponen, así, plazos mayores que redunden en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, a la vez que se amplían

los supuestos alcanzados, favoreciendo el ejercicio de conductas igualitarias y compartidas en las tareas de cuidado.

Las licencias laborales especiales, son breves periodos de los que goza el trabajador para disponer en su beneficio y que deben ser abonados por el empleador.

La LCT las prevé, en un catálogo que enumera en su artículo 158, estableciendo un sistema que constituye un mínimo inderogable para las personas trabajadoras.

En primer término, debemos señalar que el inciso a) del artículo 158 reconoce al padre trabajador dos días de licencia, exiguo lapso que exhibe nítidamente el rol mínimo con el que la ley concibe el papel del varón en las tareas de cuidado, a la vez que delata la casi exclusiva responsabilidad que le asigna a la madre en las tareas que demanda el nacimiento de una hija o hijo en sus primeros días de vida.

En razón de ello y como veremos más adelante, la presente iniciativa propone establecer para la persona no gestante, al igual que hoy lo regula para la madre, una prohibición de trabajar y no una mera licencia.

Antes de continuar con las modificaciones propuestas al capítulo de licencias especiales, solo adelantamos que también se incluye en esa prohibición de trabajar, al adoptante, inexplicablemente no contemplado hasta el día de hoy en la Ley de Contrato de Trabajo.

Volviendo al artículo 158, se incorpora a la licencia por matrimonio, la que generará la unión convivencial, adecuando el texto legal a la nueva forma de organización familiar receptada por el Código Civil y Comercial.

Además, el proyecto en análisis prevé el aumento de la licencia para aquellos trabajadores que han experimentado la muerte de una persona de su grupo familiar.

Ante una pérdida irreparable resulta fundamental disponer de tiempo para sobrellevar el duelo, acompañar y ser acompañado, así como también realizar trámites relacionados con el fallecimiento del familiar.

De esta manera, se plantea otorgar 10 días corridos de licencia por fallecimiento del cónyuge o conviviente, cinco días corridos por fallecimiento de padre, madre, hermana o hermano, y veinte días corridos, por fallecimiento de hija o hijo.

También se prevé que, ante la interrupción del embarazo, la persona gestante tenga diez días corridos de licencia. Su abordaje se fundamenta en acciones concretas de contención, empatía y respeto.

Se incorpora, asimismo, una licencia especial de hasta treinta días, para cuidado de familiares o personas a cargo de la trabajadora o el trabajador, pudiendo gozar de otros treinta días, pero en estos últimos ya sin derecho a percibir salarios.

En absoluta congruencia con la incorporación de la adopción al régimen de licencias de la LCT, se propone conceder hasta doce días por año de licencia para que las o los adoptantes puedan visitar al niño, niña o adolescente otorgando dos días con un máximo de doce días por año desde que se inicien las visitas, previas a la tenencia en guarda con fines de adopción, hasta su otorgamiento por el juez competente.

Teniendo en consideración las disposiciones de la Ley 26862, por la que se garantiza el acceso integral a los procedimientos y técnicas de Reproducción Médicamente Asistida, la iniciativa propuesta reconoce dos días de licencia y hasta seis por año para realizar el tratamiento o para acompañar y cuidar a su pareja durante el mismo.

Se incorpora una licencia de quince días, que podrá prorrogarse por igual término, frente a situaciones en las que se sufra violencia de género, una medida con numerosos antecedentes en la legislación provincial que regula el empleo público, y que entendemos fundamental para que la obligación de concurrir a cumplir con la prestación laboral no interfiera en los tiempos personales e institucionales que le requiere a la víctima la decisión de acudir a denunciar al agresor o a solicitar la asistencia de los servicios sociales a los que elija acudir.

Se prevé, finalmente, un día de licencia para que las trabajadoras y trabajadores puedan concurrir a los controles

que permitan detectar precozmente las enfermedades con mayor incidencia, como son el cáncer de mama, de cuello uterino y de próstata, afecciones en las que el temprano diagnóstico y tratamiento es fundamental para reducir su mortalidad.

En otro segmento de la iniciativa se propone modificar el artículo 160 de la LCT, ampliando sus alcances a algunas de las licencias propuestas, en el entendimiento de que el cómputo de los días inhábiles durante su goce conspiraría con la finalidad que persiguen.

En cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, como decíamos recién, la LCT en su artículo 177 otorga a la madre una licencia de 90 días, a cargo del sistema de seguridad social, y la posibilidad de solicitar, una vez agotada aquélla, un período de excedencia sin derecho a percibir remuneraciones, mientras que los padres tienen, según el artículo 158, como recién decíamos, sólo dos días de licencia, a cargo de la empleadora, consagrando una evidente desigualdad que impacta en el diagrama de tareas que se da la organización familiar.

Asimismo, no contempla la licencia por adopción, un tratamiento normativo que desatiende los casos de cualquier familia que tome esa decisión, pero particularmente las de aquéllas que se encuentran constituidas a través de matrimonios igualitarios u hogares monoparentales.

En ese contexto, el proyecto establece una prohibición de trabajar de hasta 126 días para la persona gestante, de 45 días para la no gestante y de 90 días para el trabajador o la trabajadora a la que se otorgara la guarda con fines de adopción.

Se extiende así el plazo de la prohibición para la persona gestante, adecuando los términos de la LCT al Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su artículo 4º fija un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad.

La prohibición de trabajar para la persona no gestante de 45 días es una lógica consecuencia de lo normado en la Ley

26061, de Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, que estipula que la madre y el padre tienen obligaciones y responsabilidades comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de los hijos (artículo 7º, párrafo 2º) y en el Código Civil y Comercial que asigna la responsabilidad parental a ambos progenitores (artículo 638 y siguientes).

La inclusión del adoptante en el régimen de licencias de la LCT, responde a enmendar la inexplicable omisión que exhibe hoy su texto, ignorando los derechos de las familias que asumen la generosa decisión de adoptar.

Asimismo, se propone ampliar el derecho a solicitar el período de excedencia, una vez concluida la licencia gozada, a las personas no gestantes y a los y las adoptantes.

En síntesis, con la presente iniciativa aspiramos a ajustar la regulación de las licencias a la relevancia que hoy cobran las tareas de cuidado en la vida de las y los trabajadores y, sobre todo, a una distribución más equitativa de las mismas.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares que acompañen con su voto favorable la sanción del presente proyecto.

Varinia Lis MARÍN

DIPUTADA NACIONAL