DIPUTADOS
ARGENTINA

Proyecto de Ley

El Senado y La Cámara de Diputados de la Nación …

SANCIONAN

Licencia por maternidad - paternidad

Artículo 1º.- Incorpórese a la ley 20744, el artículo 177 bis, el que queda redactado de la siguiente manera:

"Art. 177 bis.- La trabajadora tendrá derecho a:
1. Un permiso postnatal de doce (12) semanas a continuación del período de licencia posterior al parto, durante el cual recibirá las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizará la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia;
2. Reincorporarse a sus labores una vez terminada la licencia posterior al parto, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento de las asignaciones que le hubiere correspondido conforme al párrafo anterior más el cincuenta por ciento del salario. Para ejercer este derecho la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante comunicación fehaciente por lo menos 30 días antes a la finalización del periodo de licencia posterior al parto. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. Además, cuando la madre

hubiere fallecido, quien ejerciera la responsabilidad parental, le corresponderá el permiso y las asignaciones establecidos en los párrafos primero y segundo.
3. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a las asignaciones establecidas en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.
4. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal deberá dar aviso a su empleador mediante comunicación fehaciente con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Queda garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante el periodo posnatal y el empleador está obligado a reincorporar al trabajador o trabajadora, al término del permiso”

Artículo 2º.- Modifíquese el artículo 186 de la ley 20744, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 186.- Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 bis, 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 mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.”

Artículo 3º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Autor:
Dip. Adolfo Bermejo
Maipú - Mendoza

DIPUTADOS
ARGENTINA

FUNDAMENTOS

Sra. Presidente:

A los fines de adecuar nuestra Ley de Contrato de Trabajo 20744, a los tratados internacionales que nuestra Nación ha ratificado y a las nuevas necesidades sociales que nos imponen tener una consideración especial en la relación familia- trabajo es que propongo el presente proyecto de ley.

Teniendo particular consideración a los derechos consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño y a las pautas expresadas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual establece en su artículo 5 inc b: ”Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para; garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. Asimismo el apartado 2 inc. c del artículo 11 de la citada Convención expresa que; “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas; para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.”

En base a lo mencionado anteriormente y tomando como modelo las últimas reformas efectuadas al Código de Trabajo Chileno, es que propongo la presente iniciativa incorporando el instituto del “permiso postnatal” como una

manera de lograr afianzar los vínculos fundamentales existentes entre el recién nacido y sus padres, tanto en su figura materna como paterna. El permiso postnatal corresponde el tiempo de descanso inmediatamente posterior al período de reposo posterior al parto, de carácter irrenunciable, establecido a favor de la madre por regla general.

Con su instauración se persiguen tres grandes objetivos:

a.- Garantizar el mejor cuidado de los hijos,

b.- Aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos

c.- Facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país. Las trabajadoras tienen derecho a elegir cualquiera de las dos modalidades del permiso postnatal

1-un permiso postnatal completo, cuya duración es de las 12 semanas inmediatamente siguientes al término de la licencia posterior al parto, con derecho a percibir el 100% de las asignaciones.

2-un permiso postnatal parcial, en que la madre decide reincorporarse a su trabajo, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el descanso tendrá una duración de 18 semanas con derecho a una asignación equivalente al 50% del subsidio postnatal que percibía. Con el objeto velar por el correcto funcionamiento del sistema, la madre que elija esta última modalidad de goce del permiso postnatal con reincorporación a su trabajo deberá dar aviso a su empleador, estando el empleador por regla general obligado a reincorporarla. La comunicación referida es de suma importancia, pues si no se efectúa, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal completo, no pudiendo ya optar. Otra novedad que presenta el permiso postnatal, es que se otorga a la madre la facultad de poder traspasar al padre del niño/a una o más semanas de dicho permiso, debiendo

manifestarlo en términos formales y explícitos, caso en el cual el padre hará uso del descanso señalado bajo la misma modalidad elegida por la madre, y su duración será determinada por la madre, debiendo, en todo caso, ubicarse al final del permiso. En este evento el padre gozará de las asignaciones por todo el tiempo que se la haya traspasado el permiso postnatal. Para que el padre pueda hacer uso del permiso postnatal traspasado deberá dar aviso a su empleador, a lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Considerando que la incorporación de esta figura permitirá consolidar vínculos afectivos importantes para el desarrollo de nuestras familias, resaltando que en la primera etapa de vida del niño es muy importante la presencia materna y destacando la necesidad de la participación del padre en el mismo periodo.

Dicho proyecto de ley estuvo en la web de Leyes abiertas, un dispositivo digital de libre acceso, donde se reciben sugerencias y aportes de la comunidad. Es por ello, que solicito a mis pares Legislativos que acompañen el presente proyecto de ley.

Autor:

Dip. Adolfo Bermejo

Maipú - Mendoza