

Senado de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección General de Publicaciones

(S-1306/15)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º.- Modifícase el inciso a) del artículo 158 del TÍTULO V- DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS- CAPÍTULO II- RÉGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES de la ley 20.744, por el siguiente texto:

“a) Por nacimiento de hijo o notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción cuarenta y cinco (45) días”.

Artículo 2º.- Modifícase el artículo 177 del TÍTULO VII- CAPÍTULO II- DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD- de la ley 20.744, por el siguiente texto:

Artículo 177: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada 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.

El padre trabajador, o el/la cónyuge, o el/la conviviente, gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días, los cuales deberán ser utilizados durante el primer año de vida del recién nacido.

En caso de nacimiento múltiple la licencia de la madre se extenderá en treinta (30) días corridos más por cada hijo a partir del segundo.

Tanto la madre como el padre, o el/la cónyuge, o el/la conviviente, tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista por este artículo, aún cuando su hijo naciere sin vida.

En caso de adopción, los adoptantes trabajadores, gozarán de una licencia de cuarenta y cinco (45) días, los cuales deberán ser utilizados durante el primer año calendario posterior a la notificación fehaciente, por parte de los adoptantes, de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.”

Artículo 3º.- Incorpórase como artículo 177 bis del TÍTULO VII- CAPÍTULO II- DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD- de la ley 20.744, el siguiente texto:

“Artículo 177 bis: La mujer u hombre trabajador deberá 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. De la misma manera, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción.

La mujer u hombre trabajador conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le 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.

Garantízase a toda mujer u hombre trabajador durante la gestación o durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el primer párrafo.

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

Artículo 4º.- Modifícase el artículo 178 del TÍTULO VII- CAPÍTULO II- DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD- de la ley 20.744, por el siguiente texto:

“Artículo 178: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer u hombre trabajador obedece a razones de maternidad, paternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando aquel haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando sea despedido dentro de los siete meses y medio (7 y ½) posteriores a la notificación fehaciente al empleador del inicio de los trámites de adopción”.

Artículo 5º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Luis P. Naidenoff. –

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Las licencias maternales y paternales, forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en la Argentina.

El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad del año 2000 (el cual no fue ratificado por la Argentina) estipula la licencia por maternidad en el art. 4, de 98 días : “1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”.

A su tiempo nuestra LCT fija una la licencia por maternidad en el artículo 177: “Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que 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 los noventa (90) días (...).”

Como principio general debemos tener en cuenta que, las licencias por maternidad se otorgan a la madre inmediatamente antes y después del nacimiento del niño/a y las licencias por paternidad son el equivalente otorgado al padre.

Es importante aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción, lo cual es visto como una gran falencia y deuda del derecho laboral argentino.

Según el informe redactado por el Cippec las licencias “resultan fundamentales por tres razones. En primer lugar, por su potencial contribución al desarrollo infantil. Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano (Heckman, 2000). Más aún, si esta estimulación recae sobre un referente afectivo estable, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010). Esta es la primera razón que justifica la innegable importancia de contar

con amplias licencias por maternidad, paternidad y familiares. Las políticas de primera infancia son la mejor inversión que puede hacer una sociedad (...)

En segundo lugar, son fundamentales por su sentido de equidad. Las licencias pueden contribuir a revertir la importante discriminación por género que persiste en el mercado laboral y se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones. Esto es especialmente cierto en las mujeres de sectores populares, ya que tienen más hijos y lo hacen más temprano, no poseen los medios para comprar servicios de cuidado en el mercado, y sus salarios son inferiores. En estos casos, la elección entre el trabajo remunerado y el cuidado se resuelve saliendo del mercado laboral o afectando la calidad del cuidado. Parte de esta discriminación se explica por el hecho que las mujeres tienden a resultar más “costosas” a los empleadores por tener licencias de maternidad más largas que los varones,

(...) En tercer lugar, estas licencias son un ejemplo de las políticas que permitirían una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva. Las economías de la producción y la reproducción requieren una mejor articulación, que debe fundarse en la concepción de la maternidad y la paternidad como una de las principales funciones que se puede ejercer en pos de una sociedad más productiva. Esta conciliación fue (y sigue siendo) una importante deuda pendiente de la Argentina, al igual que en muchos otros países de la región y del mundo.”¹

Las presentes reformas se propician a partir de la concepción de las licencias como parte central de los derechos de los niños y niñas.

Estas deben ser vistas como un puntapié para lograr a futuro; por un lado que se equipare las licencias del padre trabajador con las de la madre, minimizando así, la discriminación de género y contribuyendo a un cambio cultural que permita una distribución más justa de las tareas al interior del hogar², por otro equipare las licencias de los padres y madres adoptivos a la de los biológicos, ya que justamente el eje y la integridad psicofísica tutelada con estas licencias de ser también la de los niños, niñas y adolescentes (en casos de adopción), Que consagre el hecho de que la licencia posparto corresponde aún en caso de muerte del recién nacido, algo que hoy no está regulado, y reconozca casos especiales, como la extensión de la licencia por maternidad o guarda para adopción en casos de partos y adopciones múltiples.

¹ Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares, Fabián Repetto | Damían Bonari | Gala Díaz Langou

² Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares, Fabián Repetto | Damían Bonari | Gala Díaz Langou.

Este es el claro fin de los Tratados con jerarquía constitucional que la Argentina ha firmado, cuando entre sus consideraciones contienen claros lineamientos en esta materia.

Podemos ver así a:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos

El artículo 16, en su inciso tercero, proclama que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado” y el artículo 25, inciso segundo, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...”.

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El derecho de protección a la maternidad y a la infancia se encuentra consagrado en el artículo 7 el que indica que: “toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Se reconoce en particular, en el artículo 10, que “... 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.... 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de la Seguridad Social ...”.

- La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 11: “La prohibición del despido por embarazo o licencia por maternidad ... implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales ... suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir a los padres combinar obligaciones familiares con responsabilidades laborales y participar en la vida pública, a través de una red de servicios destinados al cuidado de niños... protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”. En el artículo 12, inciso segundo, se dispone que los estados

parte “garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación al embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante embarazo y lactancia”.

En el artículo 5, “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; 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.”

Es primordial avanzar en una protección más eficaz de los derechos de todos los trabajadores de la Nación y sus hijos.

Es por ello que solicito el acompañamiento de la presente iniciativa.

Luis P. Naidenoff. –