Expediente 4275-D-2013

PROYECTO DE LEY

La Cámara de Diputados y el Senado de la Nación…

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 1°.- Sustítuyese la rúbrica del Capítulo II del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), por la siguiente:

"De la protección de la maternidad **y la paternidad**"

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 177°.- **Licencia por maternidad**. Conservación del empleo. **La trabajadora gozará de licencia desde** los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta los cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se 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 **y se acrecentará con el número de semanas equivalente a la diferencia entre el nacimiento a término - treinta y siete (37) semanas - y la edad gestacional del/a recién nacido/a. Las condiciones establecidas anteriormente deberán ser acreditadas mediante certificado médico a los efectos de su otorgamiento. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en diez (10) días por cada hijo/a a partir del segundo inclusive.**

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

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aún cuando su hijo/a naciera sin vida."

Artículo 3°.- Incorpórase el artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 177° bis.- Licencia por paternidad. Conservación del empleo. El trabajador gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos después del nacimiento de su hijo/a. En los supuestos de parto múltiple, el plazo previsto se incrementa en diez (10) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo inclusive.

El trabajador deberá comunicar fehacientemente el nacimiento al empleador, con presentación del certificado médico respectivo. Conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán al mismo 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.

El trabajador tendrá derecho a esta licencia en toda la extensión prevista, aún cuando su hijo/a naciera sin vida."

Artículo 4°.- Incorpórase el artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 177° ter.- Licencia por guarda con fines de adopción. Conservación del empleo. El/a trabajador/a gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días con motivo del otorgamiento de guarda con fines de adopción otorgada a favor de ambos cónyuges, a su favor o a favor de su conviviente. Dicha licencia comenzará a los dos (2) días de la notificación fehaciente que el/a trabajador/a curse al empleador del otorgamiento de la guarda.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción, ese plazo se incrementará en diez (10) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

El/a trabajador/a conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le 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."

Artículo 5°.- Modifícase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 178°.- Despido por causa de embarazo, **nacimiento de hijo/a o guarda con fines de adopción**. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuese dispuesto **desde la notificación del estado de embarazo cursada por la trabajadora al empleador** y hasta los siete meses y medio (7 y 1/2) meses

posteriores a la fecha del parto. 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 el trabajador sea despedido desde la notificación del embarazo y hasta los siete meses y medio (7 y 1/2) posteriores al nacimiento de su hijo/a y cuando el/a trabajador/a sea despedido/a dentro de los siete meses y medio (7 y 1/2) posteriores a la notificación al empleador de la guarda con fines de adopción".

Artículo 6°.- Modifícase el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 179°.- Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por lapso más prolongado.

El lapso de descanso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuando no sea necesario que la madre provea la lactancia, podrá optar porque sea el/a otro/a progenitor/a quien goce del descanso previsto en el presente artículo.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de 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 7°.- Modifícase el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 183°.- Distintas situaciones. **Opciones en favor del/a trabajador/a.** El/a trabajador/a que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo/a **o recibiere en guarda un niño/a con fines de adopción,** 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 **del/a trabajador/a**, 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 el/a trabajador/a que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del **nacimiento o de la guarda con fines de adopción**, dentro de los plazos fijados. **El/a trabajador/a** que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta un mínimo de cuatro (4) horas su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. El/a trabajador/a podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en los artículos 177, 177 bis o 177 ter y permanecer en la situación reglada en el párrafo anterior por un plazo no mayor de doce (12) meses contado a partir del día del nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Lo normado en los incisos b), c) y **d)** del presente artículo es de aplicación para la madre **y padre** en el supuesto justificado de cuidado de **hijo/a** enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 8°.- Modifícase el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 184°.- Reintegro. El reintegro **del/a trabajador/a** 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 **nacimiento, la entrega de la guarda con fines de adopción** o de la enfermedad del hijo/a.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con **el/a trabajador/a.**

Si **el trabajador/a no fuese admitido/a, será indemnizado/a** como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de **reincorporarlo/a**, 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 9°.- Modifícase el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 185°.- Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b), c) y **d)** de esta ley, **el/a trabajador/a** deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa”.

Artículo 10°.- Modifícase el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 186.- Opción tácita. Si **el/a trabajador/a** no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, 177 bis y 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 al/a trabajador/a en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden por aplicación de otras normas”.

Artículo 11°.- Derógase el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias)

Artículo 12°.- Modificase el inc. e) del artículo 6° de la Ley 24.174 que quedará redactado de la siguiente forma:

“e) Asignación por maternidad, **paternidad y guarda con fines de adopción”**.

Artículo 13°.- Deróngase los inc. f) y g) del artículo 6° de la Ley 24.174.

Artículo 14°.- Modificase el artículo 11° de la Ley 24.174 que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 11°.- Las asignaciones por maternidad, **paternidad y guarda con fines de adopción** consistirán en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora **y el trabajador** hubieran debido percibir en su empleo y **se abonarán durante el período de licencia legal previsto en los artículos 177, 177 bis y 177 ter de la Ley 20.744, según corresponda.** Para el goce de estas asignaciones se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses”.

Artículo 15°.- Derógase el artículo 12 de la Ley 24.174.

Artículo 16°.- Derógase el artículo 13 de la Ley 24.174.

Artículo 17°.- Modificase el inc. e) del artículo 18° de la Ley 24.174 que quedará redactado de la siguiente forma:

“e) Asignación por maternidad, **paternidad y guarda por adopción**: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley”.

Artículo 18°.- Deróngase los inc. f) y g) del artículo 18° de la Ley 24.174.

Artículo 19°.- Comuníquese, etc.

Roy Cortina
Diputado de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Nuestro país cuenta con un extenso marco normativo comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en general y en particular, en materia de empleo.

Entre otras, lo integran la Ley 14.467 que ratificó la aprobación del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la Ley 23.451 que aprobó el Convenio N° 156 del mismo organismo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. También, la Ley 24.576 que garantizó el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias y la Ley 25.674 que estableció el cupo femenino sindical.

No obstante los términos de esas y otras disposiciones que se proponen objetivos similares, la inserción laboral de las mujeres en Argentina, se sigue dando en condiciones de profunda desigualdad y el aumento de su participación en el mercado de trabajo no ha tenido como correlato una disminución de las responsabilidades reproductivas y sociales que las mismas asumen.

Es una realidad que se pone de manifiesto en el posicionamiento diferenciado de varones y mujeres frente a variables como las tasas de actividad, subocupación y desocupación, el tipo de tareas que desarrollan y en que condiciones, los puestos jerárquicos y los niveles salariales que alcanzan.

En este contexto, el proyecto que presentamos pretende introducir una serie de reformas a la Ley de Contrato de Trabajo que apuntan a ampliar los derechos de las mujeres trabajadoras en relación a la maternidad pero, al mismo tiempo, se proponen favorecer una distribución más equitativa de los roles domésticos - protegiendo también a la paternidad - y reconocer las nuevas formas que, tanto una como otra, asumen en la práctica, a partir de situaciones no contempladas hoy, como el matrimonio igualitario y la adopción.

En su redacción se ha tomado como antecedente, el dictamen de distintas iniciativas sobre este tema que obtuvo media sanción de la Cámara de Diputados en el año 2006 y perdió estado parlamentario, así como diferentes experiencias comparadas que representan avances significativos frente a esta problemática.

En este sentido, en primer lugar, se extiende la licencia por maternidad en caso de partos antes de término y partos múltiples, al tiempo que se garantiza la vigencia de la misma, cuando el niño/a naciera sin vida.

En cuanto a la licencia por paternidad, se equipara a la otorgada a la madre con posterioridad al parto - esto es cuarenta y cinco días - y se contemplan las mismas vicisitudes, extendiendo las normas protectorias en caso de despido.

Como contrapartida, se deroga el artículo 158 inc. a) de la LCT que la fija en dos días corridos.

Es una forma de poner a nuestra legislación a la vanguardia de América Latina, donde la licencia por paternidad es mucho más breve que la de maternidad: dos días en Paraguay y Uruguay, cuatro días en Perú y cinco días en Chile y Brasil, siendo Venezuela el país que más la amplía, llevándola a catorce días.

Recogemos ejemplos como el de Noruega, donde el padre tiene diez semanas de licencia y se prevé la posibilidad de ampliarla por un tiempo mayor que ambos progenitores eligen como dividirse. También el de Islandia, donde las licencias de maternidad y paternidad alcanzan un total de nueve meses (tres para la madre, tres para el padre y tres que se dividen). En Inglaterra, son seis meses pagos y en Canadá treinta y cinco semanas.

Elegimos este camino porque entendemos que es el mejor para garantizar una participación equitativa en el cuidado del niño/a durante su primer mes y medio de vida; pero no contemplamos la posibilidad de optar porque - atendiendo la cultura patriarcal que persiste en nuestra sociedad - muy probablemente siempre una mujer termine tomando la licencia.

De esta manera, colocamos a ambos sexos en igualdad de condiciones frente a los empleadores/as que verán reducidos sus márgenes de especulación en cuanto a la no contratación de mujeres frente a la posibilidad que queden embarazadas.

En palabras de la OIT, la licencia por paternidad "*es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares*" y su ampliación es en la actualidad, un gran punto a la hora de concluir las negociaciones colectivas.

En la misma dirección, admitimos que el descanso diario por lactancia lo pueda tomar el otro progenitor, siempre que no sea necesario que la misma sea provista por la madre.

En tercer lugar, nuestra iniciativa equipara la maternidad y la paternidad biológicas a las adoptivas, alcanzando a los cónyuges y convivientes. En ambos supuestos, resulta indispensable adaptarse a la nueva situación familiar y crear un vínculo especial con el/a niño/a.

Finalmente, las opciones que la Ley ofrece a la madre trabajadora una vez concluida la licencia, se trasladan al padre y a los casos de guarda con fines de adopción, agregando la reducción de la jornada laboral a las contempladas actualmente que son seguir trabajando en las mismas condiciones, dejar el puesto recibiendo una compensación o quedar en estado de excedencia (no trabajar entre 3 y seis meses durante los cuales no se le paga el sueldo pero se le conserva el trabajo).

Creemos que la propuesta que impulsamos contribuye a la redefinición de las disposiciones protectorias del trabajo femenino, evitando que sean interpretadas errónea y antojadizamente para fundamentar preferencias sexistas

en los procesos de selección y promoción profesional, y reconociendo normativamente el carácter compartido de las responsabilidades familiares.

Por eso y porque, sin dudas, se enmarca en la garantía de igualdad consagrada expresamente en el artículo 16° y el artículo 75° inc. 23) de nuestra Constitución Nacional, es que solicitamos su debate y pronta sanción.

Roy Cortina
Diputado de la Nación