

ARGENTINA

PROYECTO DE LEY

Que busca hacer modificaciones a la ley 20744 de contratos de trabajo, sobre las licencias especiales por adopción y derogar ley 24716 sobre licencia especial por nacimiento de hijo con Síndrome de Down

Origen: Cámara de Diputados – Argentina.

Expediente: 5774-D-2018

Sumario: DE LEY. CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES POR ADOPCION. DEROGACION DE LA LEY 24716, SOBRE LICENCIA ESPECIAL POR NACIMIENTO DE HIJO CON SINDROME DE DOWN.

Firmantes: ANA CARLA CARRIZO, MARÍA TERESITA VILLAVICENCIO Y MARTIN LOUSTEAU.

Fecha: 13/09/2018

Link: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyectoTP.jsp?exp=5774-D-2018>

“PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

LICENCIAS ESPECIALES. LICENCIA POR ADOPCIÓN

ARTÍCULO 1°. Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 158: Clases. El trabajador y la trabajadora gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente cinco (5) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hijo o hija, diez (10) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano o hermana, tres (3) días corridos;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario;
- g) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar y trámites con fines de adopción, quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- h) Para someterse a técnicas de reproducción humana médicamente asistida, hasta un máximo de quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique.
- i) Para el caso de nacimiento sin vida, diez (10) días corridos;
- j) Por adaptación escolar de hijo o hija en los niveles de jardín maternal y preescolar, dos (2) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario para cada cónyuge, conviviente, progenitor o adoptante;
- k) Por violencia de género. Se otorgará licencia especial por el término de cinco (5) días, pudiendo no ser consecutivos, a la trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género mediante constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial, en alguno de los supuestos contemplados por la Ley Nº 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Dicha licencia podrá extenderse por indicación de la autoridad sanitaria, y mientras persista la causal de origen.

Asimismo, la trabajadora podrá optar por la reducción de jornada laboral y siempre que sea posible, trabajar a distancia.

Además, podrá contar con un (1) día hábil adicional, para el cumplimiento de trámites administrativos o judiciales relacionados con la causal mencionada en el primer párrafo, debiendo la empleadora preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

l) Por enfermedad y/o cuidado de persona a cargo se establece una licencia adicional de hasta diez (10) días anuales pudiendo no ser consecutivos. Para cónyuges o convivientes, los días originados por misma causa, deberán ser distribuidos de forma equitativa, no pudiendo gozarse de forma simultánea entre los cónyuges o convivientes, debiendo notificar conjuntamente a los respectivos empleadores los plazos que efectivamente gozarán.

ARTÍCULO 2°. Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores a su parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior a su parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior a su parto.

b) En caso de nacimiento pre término, la licencia de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido éste en treinta y ocho (38) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.

c) La trabajadora deberá comunicar su embarazo a la empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por la empleadora. La trabajadora 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.

d) Garantizase a toda mujer o persona gestante durante el proceso de 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.

e) 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 trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

f) Queda prohibido el trabajo de la o el adoptante, durante el plazo de cien (100) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción.

g) Para los supuestos contemplados en los incisos a) y f), el/la otro/a progenitor/a, progenitor/a afín o adoptante, tiene derecho a gozar de una licencia de diez (10) días corridos por nacimiento de hija/o u adopción con fines de guarda.

h) En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b), f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

i) En caso de nacimiento o adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b) f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

j) En caso de fallecimiento de uno/a de los/as progenitores/as, progenitores/as afines, o adoptantes, el/la otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 3°. Derógase la ley 24.716, sobre Licencia especial por nacimiento de hijo con Síndrome de Down.

ARTÍCULO 4°. Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias), por el siguiente:

“Artículo 178: Despido de las/os trabajadoras/es por embarazo o nacimiento del hijo/a, adopción o realización de TRHA . Presunción.

a) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora o el trabajador obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo/a, 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 la empleadora esté en conocimiento del embarazo, así como, en su caso, del nacimiento.

- b) La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo/a.
- c) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO Y MEDIO (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio de los trámites de adopción.
- d) En caso de despido, las/os trabajadoras/es afectadas/os podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182° de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.”

ARTÍCULO 5º. Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

“Artículo 179: Descanso diario por lactancia o alimentación. El/la progenitor/a o adoptante dispone de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hija/o, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de ésta, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento o a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que alimente a su hija/o por lapso más prolongado.

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

ARTÍCULO 6º. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Los avances normativos en materia de igualdad de género y las demandas crecientes de la sociedad en el reconocimiento de derechos individuales y de protección de la mujer, llevan a una necesaria modificación de las normas vinculadas a las condiciones de empleabilidad que garanticen una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

En este contexto, la presente iniciativa se da de manera conjunta con la propuesta de creación de una licencia familiar de 30 días para progenitores o adoptantes, durante los dos primeros años de vida del hijo/o distribuidos de forma equitativa entre las/os responsables del cuidado[1].

Ambos proyectos, tanto el referido previamente, como el presente, tienen entre sus propósitos acortar las brechas existentes entre varones y mujeres en el mercado de empleo, que repercuten en otras esferas de la vida de las personas impactando también, en el bienestar de niñas y niños que requieren cuidado.

Las licencias familiares pueden devenir en un elemento crucial hacia la equidad, al permitir que cada familia decida cómo repartir los días entre sus adultos responsables. Sin embargo, actualmente en la Argentina, la Ley Nº20.744, Ley de Contrato de Trabajo (LCT), no contempla períodos posteriores a los de gestación, parto y puerperio, otorgando sólo una licencia de 90 días por maternidad y 2 días por paternidad, siendo además esta última extremadamente corta[2].

En este sentido, la presente iniciativa estará acompañada de un proyecto destinado a la creación de una licencia familiar que podrá ser distribuida de forma equitativa entre ambos padres, destinada al cuidado de sus hijos durante los dos primeros años de vida.

Este sesgo de género que presenta el régimen de licencias (y la organización social del cuidado), mantiene a las mujeres como únicas responsables del cuidado al interior de los hogares. A pesar de reconocer hoy, que el cuidado no es un tema privado y tampoco exclusivo de las mujeres, la LCT y por tanto muchas otras regulaciones, no reconocen su carácter social. Tal situación, produce una sobrecarga en las mujeres, lo cual repercute claramente en la inserción laboral de las mismas[3].

Por eso, en primer término hemos aumentado la licencia por paternidad de 2 a 10 días por nacimiento de hijo/a, e incorporado días de licencia adicional para cuidado o hijo/a a cargo, una vez finalizadas la licencia por maternidad y el período de excedencia en caso de que la madre decida gozar de este beneficio.

Las licencias son una herramienta clave para permitir una mayor participación laboral femenina al facilitar el retorno de las mujeres que son madres a sus trabajos. Las licencias que fomentan la coparentalidad contribuyen a la autonomía económica de las mujeres y a la reducción de la brecha salarial entre varones y mujeres[4].

En este sentido, el presente incorpora para ambas/os progenitores y adoptantes, la posibilidad de contar con una licencia para adaptación escolar del hijo/a. Así también, contempla una licencia por enfermedad y cuidado de persona a cargo. La inclusión de estas disposiciones en el artículo 158, tienen que ver por un lado, con la intención de generar corresponsabilidad en el cuidado otorgando la posibilidad de contar con días para cuidar a ambos cónyuges/ convivientes; y por otro, con la intención de reconocer que la necesidad de recibir cuidados no termina con el período posterior al parto, y que además puede obedecer a distintas situaciones de dependencia, como el caso de adultos mayores, etc.

Asimismo, la presente iniciativa reconoce el derecho de las/os adoptantes al goce de las mismas licencias que el resto, además de algunas específicas como los días para visitas previas a la guarda y para trámites de adopción, actualmente no previsto en la LCT. De esta forma pretendemos equiparar derechos entre distintas composiciones familiares, entre otras, las adoptantes.

En relación a ello, cabe señalar que de acuerdo a un estudio de UNICEF y SENAF del año 2012 (UNICEF, 2012), en Argentina hay 14.675 niños, niñas y adolescentes sin cuidados parentales[5]. Niñas y niños que por algún motivo no viven con sus familias de origen e ingresan a una institución o a un programa de cuidado familiar. Muchas/os de estas niñas/os cumplen la mayoría de edad sin ser adoptadas/os por diversos factores. La adopción es la tercer causa de egreso, luego de la vinculación familiar y la mayoría de edad, correspondiendo sólo al 8% de los casos. Reconocer los derechos de las familias adoptantes repercutirá en los procesos de adopción indirectamente.

La Convención sobre los Derechos del Niño hace particular hincapié en la función de la familia y de las madres y padres en la formación del niño o niña, y que tal función debe ser amparada y fomentada por el Estado y sus leyes. Es el Estado, quien tiene la responsabilidad de reducir las dificultades para que puedan continuar con su desarrollo laboral, sin por ello ir en detrimento del derecho que tienen los niños/niñas de ser cuidados por sus padres y madres, permitiéndoles conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

La normativa actual ignora los derechos de las familias cuya conformación no cumple con el esquema madre-padre y presenta un trato diferenciado ante hijos biológicos y adoptivos, no incluyendo protección para algunas familias. El régimen actual no reconoce los derechos de las familias homoparentales y las adoptantes, ubicándolas en una condición de clara desigualdad frente al reconocimiento y ejercicio de sus derechos.

Teniendo en cuenta los déficits referidos, es que nuestra propuesta prevé la posibilidad que cualquiera de las personas al cuidado de las/os niñas/os, independientemente del género, pueda gozar de tiempo para cuidar. Por esto, el proyecto además intenta avanzar en la deconstrucción de estereotipos y roles de género, teniendo en cuenta que por otra parte, nuestro país ya ha avanzado en el reconocimiento de algunos derechos de las personas, por caso, la Ley N° 26.618/2010, respecto al derecho de contraer matrimonio en personas del mismo sexo, o el derecho a la identidad de género, Ley N°26743/2012.

Luego, la iniciativa contempla diversas situaciones como el parto múltiple, la existencia de discapacidades y los partos prematuros, situaciones que pueden requerir mayor tiempo de cuidado por parte de las/los trabajadores/as y que sin embargo, no están hoy contempladas por nuestra normativa. Así también las licencias por realización de técnicas de reproducción humana asistida para la persona con posibilidad de gestar, tampoco previstas hoy.

Por último, el proyecto dispone una licencia por violencia de género para las víctimas de esta problemática. En los últimos tiempos se ha avanzado en la concientización de la magnitud que ha alcanzado el problema de la violencia de género no solo a nivel nacional sino también mundial. Muestra de ello es el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017-2019, y la cantidad de proyectos legislativos que se han presentado sobre el tema en ambas Cámaras.

Frente a la inexistencia de una licencia por violencia de género, las mujeres víctimas no pueden justificar ante los empleadores su ausencia por unos días a los puestos de trabajo, por lo que corren el riesgo de que se les descuenten los días no trabajados o peor aún, ser despedidas con causa. Por estas razones es preciso incluir entre los motivos previstos para el otorgamiento de licencia especial, los supuestos estipulados en la Ley 26.485.

Tanto la problemática de la violencia de género como el cuidado, son asuntos que nos involucran a todos. No son problemas que deban recaer en el ámbito doméstico y deban ser resueltos exclusivamente por las mujeres. Ambas

cuestiones requieren de compromisos por parte de todos los sectores, a fin de trabajar activamente en la construcción de un esquema de cuidado que promueva el desarrollo infantil y una mayor equidad de género. Muchos estudios incluso aquellos centrados en estrategias macroeconómicas, aseguran que tanto para la productividad del sector privado, como para contrarrestar el bajo crecimiento de la población activa requieren una revisión de la ley sancionada en 1974, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 que regula el empleo privado. En la actualidad son las propias empresas las que empiezan a facilitar condiciones para revertir la escasa participación de los padres en el cuidado de sus hijos.

Por todo lo expuesto hasta aquí, solicitamos el acompañamiento del presente.

Observatorio de femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano” (2017). “Informe de investigación de femicidios en Argentina”.

SIPI (2017a). “Corresponsabilidad parental en la crianza”.

SIPI (2017b). “Tiempo para cuidar. Licencias parentales en América Latina”.

UNICEF (2012). “Situación de niñas, niños y adolescentes sin cuidados parentales en la República Argentina. Relevamiento nacional y propuestas para la promoción y el fortalecimiento del derecho a la convivencia familiar y comunitaria”.

UNICEF (2016). “Posición frente a régimen de licencias parentales”. En

https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/5_PosicionUNICEF-Licencias_12-2016.pdf

UNICEF, ELA, CIPPEC (2018). “Licencias. Tiempos para cuidar”. En

https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-03/monitoreo_licenciasTiempoCuidar_0.pdf

[1] En los casos de familias monoparentales, la licencia puede ser ejercida por la persona en su totalidad.

[2] Cabe destacar que las licencias por maternidad y paternidad en la Argentina, son unas de las bajas en América Latina (cf. SIPI: 2017).

[3] Según datos de la EPH (2017), con una tasa de actividad en varones de 70% y una tasa de actividad en mujeres de 48%; la tasa de empleo en varones es de 65%, mientras que la tasa de empleo en mujeres corresponde al 43%.

[4] En la región se paga en promedio 19% menos a las mujeres por igual calificación e igual trabajo, eso presiona para que sean los hombres los que se mantengan en el trabajo remunerado (SIPI, 2017a).

[5] La Ciudad Autónoma y la Provincia de Buenos Aires son las regiones que concentran la mayor cantidad de niños/as en esta situación, con el 49% de los casos. Le sigue el NEA (Formosa, Chaco, Corrientes y Misiones) con el 20%; las provincias del Centro del país (Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos y La Pampa) con el 12%; Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis) con el 8%; Patagonia (Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Chubut y Tierra del Fuego) con el 6%; y el NOA (Jujuy, Salta, Tucumán, Catamarca, La Rioja y Santiago del Estero) con el 5%.”