

Senado de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección General de Publicaciones

(S-2411/16)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Modificación Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
Régimen de Licencias.

ARTÍCULO 1º: Incorpórase como inciso f) en el artículo 158 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

f) Por enfermedad, discapacidad o accidente del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres a cargo del trabajador, con un máximo de diez (10) días por año calendario. En caso de tratamientos médicos a realizarse fuera de la provincia de residencia del trabajador solicitante, la licencia podrá extenderse hasta diez (10) días más. Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210 de la presente ley.

ARTÍCULO 2º: Sustitúyase el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 177: Prohibición de trabajar. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta cincuenta (50) 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 periodo total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al período de descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

Queda prohibido el trabajo del padre trabajador durante los diez(10) días posteriores al nacimiento de su hijo.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo de los adoptantes durante el plazo de cincuenta (50) días corridos posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple la prohibición de trabajar de la madre o de los adoptantes se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo. En caso de nacimiento múltiple la prohibición de trabajar del padre se extenderá en diez (10) días más.

Tanto la madre, el padre como los adoptantes tendrán derecho a la licencia posterior al parto, nacimiento o resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción, respectivamente, en toda la extensión prevista por éste artículo, aun cuando su hijo naciere sin vida o falleciere durante el lapso de licencia.

ARTÍCULO 3º: Incorpórase como artículo 177bis de la Ley N° 20.744 (t.o.1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

ART. 177bis: Ampliación de la prohibición de trabajar. Casos. A la licencia de la madre establecida en el artículo precedente deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

- a) En el caso de nacimiento pre-término: menos de treinta y siete (37) semanas de gestación; o de nacimiento de bajo riesgo: cuando el hijo al momento de nacer pese entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos un (1.501) gramos, se sumará una licencia de treinta (30) días.
- b) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo antes de nacer no supere los mil quinientos (1.500) gramos, se sumará una licencia de sesenta (60) días.
- c) En caso de nacimiento de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica se sumará una licencia de seis (6) meses.

En el supuesto del inciso c) cuando el diagnóstico de la discapacidad o enfermedad crónica sea posterior al término de la licencia contemplada en el artículo precedente o posterior al término de la licencia más alta prevista en los incisos a) y b) del presente, la madre tendrá derecho a gozar de la licencia de seis (6) meses prevista en dicho inciso.

El padre trabajador y los adoptantes tendrán derecho a sumar a la licencia contemplada en el artículo precedente, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta, la ampliación establecida en los incisos b) y c) del presente.

Las licencias establecidas en el artículo precedente y en el inciso a) del presente, podrán ser ejercidas por el padre trabajador en el supuesto de fallecimiento de la madre dentro del periodo de la

licencia que le hubiere correspondido, a la madre fallecida, y en la proporción que le hubiese restado gozar.

ARTÍCULO 4º: Incorpórase como artículo 177ter de la Ley N° 20.744 (t.o.1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

ART. 177 ter: Notificación. Conservación del empleo. La mujer u hombre trabajador deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de 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 con fines de adopción.

La mujer u hombre trabajador conservará su empleo durante los periodos indicados en los artículos 177 y 177 bis según corresponda, 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 madre y padre 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 aquel 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 5º: Sustitúyase el artículo 178 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 178: Despido por causa de maternidad o paternidad. Presunción. 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 el interesado 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 ésta ley.

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el despido se produzca dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la entrega del niño en guarda con fines de adopción, siempre y cuando el interesado haya cumplido con su obligación de notificar en forma fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

ARTÍCULO 6º: Sustitúyase el artículo 179 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 179: Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

Podrá ejercer este derecho 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 por un lapso más prolongado.

Los mismos derechos le asisten al adoptante que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante. En el supuesto de co-adoptantes éste derecho podrá ser ejercido por uno solo de ellos.

En el supuesto de fallecimiento de la madre dentro del período de un (1) año posterior a la fecha del nacimiento el progenitor o el/laadoptante podrán ejercer éste derecho.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadores/as que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

ARTÍCULO 7º: Sustitúyase el artículo 183 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 183: Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer o el hombre trabajador. La mujer o el hombre trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o recibiera un niño con fines de

adopción y continuara residiendo en el país podrá optar por las siguientes situaciones:

a-Continuar con 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 de él o la trabajadora, 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 y móvil por cada 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 a la que asuma voluntariamente él o la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El o la trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Cuando la opción fuera realizada por el trabajador progenitor o adoptante, el período de excedencia por el que hubiera optado operará a partir de la finalización de la licencia más extensa que le hubiese correspondido a la madre conforme los artículos 177 y 177 bis.

d-Ante la decisión de él o la trabajadora de quedar en situación de excedencia, el empleador podrá ofrecer que continúe con su trabajo en la empresa, con la misma remuneración que percibía pero con una reducción escalonada en la jornada de trabajo, la que quedará limitada, por el término de tres (3) meses de la siguiente manera:

- 1.El primer mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de cuatro (4) horas diarias.
- 2.El segundo mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de cinco (5) horas diarias.
- 3.El tercer mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de seis (6) horas diarias.

Lo normado en los incisos b) y c) será de aplicación en el supuesto de cuidado del hijo menor de edad enfermo o discapacitado a su cargo, debiendo comunicar fehacientemente al empleador la enfermedad o discapacidad del menor, y acreditar que requiere cuidado por un tratamiento con duración no inferior a tres (3) meses. Será de aplicación en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210 de esta ley.

El derecho a optar entre las situaciones establecidas en los incisos b), c) y d) podrá ser ejercido por uno solo de los progenitores o adoptantes.

ARTÍCULO 8º: Sustitúyase el artículo 184 de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 184: Reingreso. El reintegro de él o la trabajadora 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, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad o discapacidad el hijo.

b- En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo con el hombre o la mujer trabajadora.

Si no fuese admitido/a, será indemnizado/a como si se tratara de despido injustificado.

ARTÍCULO 9º: Sustitúyase el artículo 186 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

ART. 186: Notificación excedencia. La madre trabajadora o el/la adoptante que ejerza la opción de quedar en situación de excedencia, deberá notificar al empleador tal decisión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización del plazo de licencia más extenso que le hubiere correspondido.

En el supuesto de que quien opte por quedar en situación de excedencia sea el padre trabajador deberá notificar a su empleador dentro de los quince (15) días anteriores a la finalización del plazo de licencia más extenso que le hubiese correspondido a la madre conforme los artículos 177 y 177 bis.

El derecho que se reconoce a la mujer y al hombre trabajador en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

ARTÍCULO 10: Sustitúyase la denominación del Título VII de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

“Título VII:

De la protección de la familia y Del trabajo en relación al género”

ARTÍCULO 11: Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

“Capítulo II: De la protección de la maternidad y de la paternidad”

ARTÍCULO 12: Sustitúyase el artículo 52 de la Ley N° 26.727 por el siguiente:

ART. 52: Licencia parental: Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de veinte (20) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

ART. 13: Incorpórase como inciso g) en el artículo 38 de la Ley N° 26.844 el siguiente:

g) Por enfermedad, discapacidad o accidente del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres a cargo del trabajador, con un máximo de diez (10) días por año calendario. En caso de tratamientos médicos a realizarse fuera de la provincia de residencia del trabajador solicitante, la licencia podrá extenderse hasta diez (10) días más. Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por el artículo 36.

ARTÍCULO 14: Sustitúyase el artículo 39 de la Ley N° 26.844 por el siguiente:

ART. 39: Aplicación de las licencias de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias). Resultan de aplicación al presente régimen la protección de la Maternidad, la Paternidad y el Matrimonio regulada en el Régimen de Contrato del Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o 1976 y sus modificatorias).

ARTÍCULO 15: Sustitúyase la denominación del Título VIII de la Ley N° 26.844 por la siguiente:

“Título VIII: De las Licencias y la Protección de la Maternidad y Paternidad.”

ARTÍCULO 16: Sustitúyase el inciso e) del artículo 6º de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

Inciso e): Asignación por maternidad o por paternidad.

ARTÍCULO 17: Sustitúyase el artículo 11º de la ley N° 24.714 por el siguiente:

ART. 11: La asignación por maternidad o por paternidad, tanto biológica como adoptiva, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la mujer u hombre trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

ARTÍCULO 18: Sustitúyase el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

Inciso e): Asignación por maternidad o por paternidad: la suma que corresponde de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

ARTÍCULO 19: Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

ART. 20: Cuando ambos progenitores o adoptantes estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6º y 15º serán percibidas por uno solo de ellos, con excepción de las asignaciones por maternidad o por paternidad que podrán ser percibidas por ambos, si así correspondiere.

ARTÍCULO 20: Sustitúyase el artículo 21e la Ley N° 24.714 por el siguiente:

ART. 21: Cuando el trabajador se desempeñare en más de un empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación por maternidad o por paternidad, que será percibida en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 21: A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las entidades comprendidas en el artículo 1º de la Ley N° 23.660 deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentre obligadas.

De la misma manera, se deberá computar a los efectos previsionales los períodos mencionados como si hubieren sido efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 22: El Ministerio de Trabajo de la Nación, a través del organismo que corresponda, llevará un registro con la situación de los trabajadores/as en condición de gozar o que se encuentren gozando de las licencias y demás beneficios establecidos en la presente Ley, que permita el cruzamiento de datos, considerando la identidad del hijo/a, a fin de evitar incompatibilidades.

ARTÍCULO 23: Derógase la Ley N° 24.716, el inciso a) del artículo 158 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y los artículos 40 y 41 de la Ley N° 26.844.

ARTÍCULO 24: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Juan M. Abal Medina. – Daniel A. Lovera. –

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta

El presente proyecto tiene por objeto modificar el régimen de licencias por maternidad y paternidad, existente tanto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, como así también en la Ley de Trabajo Agrario N° 26.727 y en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares Ley N° 26.844.

Para la realización del proyecto se tomó como eje principal el Orden del Día N° 326/10 que obtuvo media sanción en ésta Cámara, en fecha 30 de Junio del año 2010 para luego caducar en la Cámara de Diputados.

En nuestro país, a lo largo de las últimas décadas, se fueron gestando diferentes construcciones de familia. El reconocimiento de nuevos derechos puso en jaque las relaciones parentales y con ello, el concepto de familia.

Esta nueva realidad social, fue recogida jurídicamente en la sanción de la Ley N° 26.994 que aprobó el Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Asimismo, la maternidad y paternidad originada en la adopción siempre fue una asignatura pendiente en nuestro derecho del trabajo. Es necesario incorporar, al consenso que encontrara su corolario en la media sanción, la nueva realidad jurídica recogida por el Código Civil y

Comercial, como así también, diferentes circunstancias especiales que se ven afectadas por el cambio cultural.

La familia y el derecho a trabajar se encuentran ampliamente protegidos en nuestra legislación interna. La Constitución Nacional consagra en su artículo 14 el derecho a trabajar para todos sus habitantes; el artículo 14 bis sienta presupuestos mínimos para que dicho derecho pueda ser efectivamente gozado y consagra, a su vez, la protección integral de la familia.

La incorporación en la Constitución de los tratados internacionales de derechos humanos, con jerarquía constitucional, en el artículo 75 inciso 22 introdujo en nuestro ordenamiento interno un gran cúmulo de derechos y garantías que protegen los derechos de los niños y a la familia como el ámbito adecuado para su desarrollo. En éste sentido cabe mencionar: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención sobre Derechos del Niño.

Las medidas de acción positiva establecidas en el artículo 75 inciso 23 CN, como atribuciones del Congreso, cobran especial importancia a fin de compatibilizar el ejercicio del derecho a trabajar con el desarrollo de la vida familiar en miras a la igualdad real de oportunidades y de trato.

Por lo expuesto, para dar comienzo a un nuevo sistema de licencias en el ordenamiento laboral en miras al desarrollo de la vida familiar del/la trabajador/a, propicio en la presente iniciativa la incorporación del inciso f) al artículo 158 de la Ley 20.744, de modo de otorgar 10 días de licencia especial anual para los supuestos de enfermedad, discapacidad o accidente del cónyuge o conviviente, de los hijos o de los padres a cargo del trabajador, a fin de canalizar los tratamientos o rehabilitaciones a que deba someterse. Con la posibilidad de ampliar a 10 días más cuando la atención se realice fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Esta modificación, que también obtuvo media sanción en el año 2010 y 2014, permite al trabajador dedicarse a los cuidados y acompañamiento que requiera su familiar durante el tratamiento. Para el caso de discapacidad es trascendental, ya que los tratamientos de rehabilitación generalmente se realizan durante toda la vida del paciente o por periodos prolongados, posibilitando al trabajador tomarse licencia de hasta 10 días durante el año, permitiéndole acompañar a su hijo a fin de recibir, por ejemplo la devolución del profesional.

En este sentido, el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre

trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 23.451 en Octubre de 1986, establece en su artículo 3 que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” y luego, en su artículo 7 prescribe que “deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”. Finalmente, el artículo 8 reza: “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”

Con la introducción de ésta nueva licencia especial se avanza con la aplicación del Convenio N° 156, dando un paso más en la tarea de compatibilizar las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores en un desarrollo libre de conflictos.

El mismo eje, del Convenio N° 156, de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, atraviesa transversalmente cada artículo del presente proyecto.

En cuanto a la licencia, prohibición de trabajar por maternidad, el proyecto propone en concordancia con lo dispuesto por el Convenio de la OIT N° 183, ampliarla en 10 días más. Dicho convenio, en su artículo 4° la fija en 14 semanas. De igual manera, considero oportuno mantener la opción a la trabajadora de reducir a 30 días el lapso anterior al parto.

Asimismo, se incorpora la licencia por paternidad como prohibición de trabajar durante 10 días posteriores al nacimiento.

En cuanto a la adopción, de la misma manera y en idénticas condiciones que para la maternidad, se otorga a ambos adoptantes una licencia de 50 días corridos.

Dicha licencia será gozada por los dos adoptantes luego de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción. Intentar ponerla en cabeza de uno solo resulta injusto máxime cuando se trata de parejas o matrimonios igualitarios.

El artículo 177 bis de la presente iniciativa amplía la prohibición de trabajar para determinados supuestos, conforme publicaciones y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y de acuerdo a la media sanción que diera esta Honorable Cámara, a saber:

- a.- Prematuros, de gestación inferior a 37 semanas; y/o bajo riesgo entre 2,500 y 1,501 gramos: adiciona una licencia de 30 días.
- b.-Bebes de alto riesgo: menos de 1,500 gramos: adiciona una licencia de 60 días.
- c.-Y finalmente el nacimiento de un hijo que padezca discapacidad o enfermedad crónica adiciona una licencia de 6 meses.

Para el caso de hijo con discapacidad o enfermedad crónica, esta licencia ya había sido otorgada para la madre trabajadora en relación de dependencia a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down. Al incorporarla a la Ley de Contrato de Trabajo, la misma se hace extensiva a toda discapacidad, como asimismo a las enfermedades crónicas.

La detección o diagnóstico de una discapacidad o enfermedad crónica no siempre se produce inmediatamente al nacimiento o en los primeros meses de vida del niño, por lo tanto propongo que en tales circunstancias esta licencia también pueda ser gozada a partir del momento del diagnóstico. Un claro ejemplo de lo expresado es el diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista.

También, considero importante que tanto el padre como los adoptantes puedan ampliar sus licencias en los supuestos de los incisos b) y c), alto riesgo y discapacidad o enfermedad crónica respectivamente. Esto así, en cuanto a ambos adoptantes, por las circunstancias antes descriptas y respecto del padre no solo por el apoyo y contención al niño y a la madre sino también a título de derecho propio y en equiparación a los adoptantes en el caso del adoptante varón.

En cuanto al artículo 179 sobre lactancia, además de darle la posibilidad a uno de los adoptantes de alimentar a su hijo, es necesario modificar la obligación que recae sobre los empleadores de habilitar salas maternas y guarderías que hasta el momento aplica a partir de un número mínimo de trabajadoras.

En consonancia con el Convenio N° 156 artículo 3 “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras” la obligación de habilitar guarderías debe ser a partir de un número mínimo de trabajadores y/o trabajadoras cualquiera sea su sexo. Esto los coloca en pie de igualdad a la hora de acceder a un

empleo, emparejando el costo directo o indirecto que le puede generar al empleador contratar a una trabajadora o a un trabajador varón.

Es necesario tener en cuenta, los inconvenientes de logística que puede generar que la madre tenga que viajar una hora y media con su hijo, por ejemplo, para llegar a su trabajo y dejarlo en la guardería, y otro tanto para regresar a su casa, cuando quizás el padre viva a 5 cuadras de su empleo. Ni pensar, cuando se trata de co-adoptantes varones, en tal supuesto el niño no tendría derecho a acceder a una guardería proporcionada por el trabajo de ninguno de sus padres.

Otra de las novedades de la presente iniciativa se encuentra en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, en relación a la situación de excedencia, en tanto que cualquiera de los progenitores o adoptantes podrán acogerse a ella siempre y cuando la opción sea ejercida por uno solo de ellos.

La estructura y el funcionamiento familiar cambiaron considerablemente en las últimas décadas. La incorporación de la mujer al mercado laboral determinó una mutación en los roles familiares.

La excedencia es el período voluntario que permite a la trabajadora postergar su reintegro al trabajo durante los plazos mínimos y máximos establecidos por la ley. Éste período es sin goce de sueldo, la ley lo otorga en interés superior del niño y la mujer lo asume como resultado de una decisión familiar, que oscila entre dedicarse un tiempo más exclusivamente a la crianza del niño y la posibilidad que tenga, de que la economía familiar pueda sustentarse sin su salario.

Ahora bien, el trabajo de las mujeres muchas veces es mejor rentado que el de los hombres o simplemente la madre prefiere continuar con su desarrollo laboral o profesional. Y asimismo, en tales supuestos eligen que el bebé continúe al cuidado del padre y para ello se propone la posibilidad de hacerlo, prescindiendo de su sueldo.

Esta opción para la excedencia resulta indispensable cuando hablamos de matrimonios o parejas igualitarias ¿Cuál de las dos mamás tendrá derecho a gozarla cuando se trata de una filiación por adopción? Además, cuando la familia está constituida por dos hombres, ninguno podría acogerse al estado de excedencia debido a que solo aplica para la trabajadora.

Lo que estamos protegiendo con el régimen de licencias por maternidad y paternidad y luego, la reincorporación también protegida de él o la trabajadora es el hecho extraordinario del nacimiento o el otorgamiento de guarda con fines de adopción de un hijo o hija y su introducción en la familia trabajadora, estando siempre en interés

superior del niño. En esta línea y con este objetivo, resulta indistinto y en última instancia de decisión absoluta y exclusiva de la familia si se acogen o no a la excedencia, y en tal caso, cual de los dos progenitores o adoptantes queda en situación de excedencia.

En pos de la transformación del instituto, he redoblado la apuesta al incorporar una opción más, que hace a la excedencia útil y de aplicación factible en el entorno familiar, además de otorgar una salida atractiva y eficaz para el empleador. Por la cual, éste podrá realizar una contraoferta a él o la trabajadora que opta por quedar en situación de excedencia, a fin de que continúe con su trabajo en la empresa con la misma remuneración que percibía pero con una reducción escalonada en la jornada de trabajo, la que será implementada de la siguiente manera:

- 1-El primer mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de cuatro (4) horas diarias.
- 2-El segundo mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de cinco (5) horas diarias.
- 3-El tercer mes contado a partir de su reincorporación, la jornada será de seis (6) horas diarias.

Dicha incorporación es una facultad del empleador que puede ejercerla a partir de que el trabajador o la trabajadora lo notifiquen de su decisión de quedar en situación de excedencia.

Esta facultad le permite al empleador organizar la empresa, de modo que si necesito cubrir el puesto durante la licencia prohibición de trabajar pueda resolver el reingreso de el/la trabajadora, sin tener que conseguir un nuevo reemplazo, y a través de una solución que puede resultar atractiva, también, para las posibilidades de la familia trabajadora.

Por supuesto, que si la o el trabajador insiste con quedar en situación de excedencia prima su elección. Asimismo, queda descontado que el empleador no ejercerá su facultad si no la encuentra beneficiosa o no es factible en la empresa, por su funcionamiento o por el puesto que ocupa el empleado.

Es necesario reafirmar que, la excedencia se otorga siempre en interés superior del niño, a fin de que el mismo quede a cuidado de sus padres por el mayor tiempo posible durante su primer año de vida. Pero ocurre, con dicho instituto, que solamente logra cumplir con su función, de proteger al niño, cuando los padres cuentan con los medios económicos para afrontar éste período extra y opcional. Dejando su suerte librada al entorno familiar socio-económico en el que le toca nacer. De modo, de colocar a los niños en posición desigual unos de otros.

Asimismo, considero absurda la posibilidad de que la ley presuma que la trabajadora que no se reincorpora a su puesto de trabajo, vencidos los plazos de licencia, opta por disolver el contrato de trabajo haciéndose acreedora de la compensación reducida establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final. Tal situación de disolución del contrato de trabajo no puede ser presumida por ley.

Por lo tanto, el artículo 186 solo queda a efectos de establecer los plazos hasta los cuales los trabajadores pueden notificar al empleador su decisión de quedar en situación de excedencia: para la madre y los adoptantes hasta 48 horas antes de la finalización de su licencia, cuando sea el trabajador el que se acoge a la excedencia el plazo para notificar al empleador es diferente debido a que él ya se reincorporó a la empresa, se encuentra trabajando, por lo tanto es necesario que el empleador pueda reorganizar la empresa. Resulta prudente el plazo de 15 días por ser el mismo plazo exigido para el preaviso de la disolución del contrato de trabajo.

Para dar un marco a dichas modificaciones, se sustituyen las denominaciones del Título VII y del Capítulo II de dicho Título, a fin de captar de manera integral el giro que se le pretende dar a las licencias de los trabajadores/as en torno a la protección de la maternidad y paternidad como pilar en la formación de la familia sin perder de vista la protección especial en relación al género, por las siguientes: “De la protección de la familia y Del trabajo en relación al género” y “De la protección de la maternidad y de la paternidad”, respectivamente.

La presente iniciativa, en los artículos siguientes, pretende incorporar las modificaciones que se le hacen a la ley de Contrato de Trabajo a otras normas que contemplan regímenes especiales para diferentes sectores de trabajadores a saber: Ley 26.727 sobre Trabajo Agrario; y Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

En cuanto a la nueva Ley de Trabajo Agrario su artículo 50 establece que serán de aplicación las licencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, luego deja en claro que la licencia por maternidad también será gozada por el personal femenino temporario. Por lo tanto todas las modificaciones incorporadas a la Ley 20.744 regirán para la ley 26.727.

Asimismo, el artículo 52 establece una licencia por paternidad para el personal permanente de prestación continua de 30 días corridos a tomarse entre los 45 días anteriores al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento. Al incorporar en la Ley de Contrato de Trabajo una licencia prohibición de trabajar de 10 días por paternidad de aplicación para el trabajo agrario. He preferido reducir la licencia otorgada por el artículo 52, que es un derecho del trabajador que debe ejercerlo, a 20 días, debido a que sumando los 10 días que le otorga

ahora la 20.744, como prohibición de trabajar, y con la mayor protección que esto implica; alcanzaría los 30 días previstos originariamente: 10 con la prohibición de trabajar y 20 días corridos más dentro de un plazo para su goce.

En cuanto a la Ley N° 26.844 que contempla el Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, consideré apropiado hacer la correspondiente remisión a la Ley de Contrato de Trabajo como lo hace la Ley de Trabajo Agrario. Además de incorporar en las licencias especiales del artículo 38, la licencia por enfermedad, discapacidad o accidente del cónyuge o conviviente, de los hijos o padres a cargo del trabajador de 10 días por año calendario, tal como se pretende para la LCT.

De esta manera compatibilizaríamos nuestra legislación nacional al Convenio 189 de la OIT, que en su artículo 14 inciso 1 reza “todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.” El Convenio fue ratificado por Ley N° 26.921 en Noviembre del año 2013.

Finalmente, el presente proyecto propone hacer las modificaciones correspondientes a la Ley N° 24.714, sobre Régimen de Asignaciones Familiares, a fin de que se contemple la licencia por paternidad igual que la licencia por maternidad.

A los fines de una aplicación eficaz y ordenada de las presentes modificaciones, es indispensable que el Ministerio de Trabajo de la Nación lleve un registro con la situación de los trabadores/as en condición de gozar o que se encuentren gozando las licencias propuestas y demás beneficios y derechos, para evitar incompatibilidades.

Por lo expuesto, y porque es necesario saldar la deuda que tenemos con las trabajadoras, los trabajadores y sus familias, solicito a mis pares me acompañen con la aprobación del presente proyecto.

Juan M. Abal Medina. – Daniel A. Lovera. -