VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE NOTIFICACIONES

(S-0944/2022)

Buenos Aires, 3 de mayo de 2022

A LA SEÑORA PRESIDENTA

HONORABLE SENADO DE LA NACION

Dra. CRISTINA FERNANDEZ DE KIRCHNER

S_____/_____D

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. A efectos de solicitar la reproducción del Proyecto de Ley de mi autoría con Número de expediente 3461/16 por el cual se modifican las licencias por maternidad y paternidad de los trabajadores y trabajadoras.

Sin otro particular, saludo con consideración.

Gerardo A. Montenegro.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,…

ARTÍCULO 1º.- Deróguese el inc. a) del art. 152 de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y modificatorias).

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el nombre del CAPÍTULO II “De la protección de la maternidad” de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y modificatorias), por el nombre “De la protección de la familia trabajadora”.

ARTÍCULO 3º.- Sustitúyase el art 177 de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y modificatorias) por el redactado de la siguiente manera:

Artículo 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores a su parto y hasta CIENTO VEINTE (120) 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.

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

b) En los matrimonios o uniones convivenciales de distinto o igual sexo, de la misma manera, queda prohibido el trabajo del otro trabajador o trabajadora durante los TREINTA (30) días corridos posteriores al nacimiento.

c) En el caso de padres o madres adoptantes, ya sea en los matrimonios o uniones convivenciales de distinto o igual sexo, queda prohibido el trabajo de ambos trabajadores de la pareja por CINCUENTA (50) días corridos posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga a la niña o niño en guarda con fines de adopción. Dicha licencia podrá ejercerse de manera simultánea o alternada.

Del plazo precedente podrán descontarse hasta cinco días de cada licencia, para destinarlos al período de vinculación previa, con el niño o la niña.

d) En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO CINCUENTA (150) días.

e) En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple, la licencia del pretenso adoptante se extenderá en TREINTA (30) días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

f) La trabajadora madre biológica que da en adopción a su bebé luego del parto, gozará de la licencia previa del inciso a), correspondiéndole sólo QUINCE (15) días posteriores al parto.

g) Ambos trabajadores de la pareja tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

ARTÍCULO 4º.- Incorpórase como artículo 177 bis de la Ley 20.744 (t.o. 1976 y modificatorias) el siguiente:

Artículo 177 bis: A las licencias establecidas en los distintos incisos del 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 del nacimiento pretérmino, 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.

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

b) En el caso de nacimientos de bajo riesgo o cuando el hijo al momento de nacer pese entre DOS MIL QUINIENTOS (2.500) y MIL QUINIENTOS UN (1.501) gramos, a la madre trabajadora se le sumará una licencia de TREINTA (30) días.

c) En el caso de nacimientos de alto riesgo o cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos de peso, a la madre trabajadora se le sumará una licencia de SESENTA (60) días.

d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se adicionará una licencia de SEIS (6) meses.

Para los supuestos contemplados en los incisos c) y d), el padre trabajador o el otro integrante de la pareja tendrá derecho a sumar una licencia de DIEZ (10) o de TREINTA (30) días, respectivamente.

Todas las licencias establecidas en este artículo y en el precedente podrán ser ejercidas por el padre trabajador o por el otro integrante de la pareja en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro del uso de su licencia, hasta completarse; o de la coguardadora o coguardador, dentro de igual plazo e igual manera; o cuando fuere adoptante único.

ARTÍCULO 5º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Gerardo A. Montenegro.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis consagra, entre muchos derechos sumamente importantes relacionados al trabajo, el derecho constitucional de protección integral de la familia.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo ha sido una ley de avanzada en la protección de los derechos del trabajador en el marco de la relación laboral. Sin embargo, una ley de la década del 70 del siglo pasado, que ha recibido muchísimas modificaciones a lo largo de los años, ha quedado muy antigua en los conceptos y en los derechos por ella tutelados.

El siglo XXI se ha convertido en un siglo de avances estructurales y tecnológicos, de desarrollo masivo, de comunicación instantánea, y como es de público y notorio conocimiento, las sociedades avanzan, se modifican, se desarrollan, y con ese avance, la familia, una de las instituciones más importantes de nuestra sociedad, no escapa a dicho desarrollo.

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

A partir de la modificación y reforma del Código Civil y Comercial de la Nación aprobado por Ley 26.994 y promulgada según decreto 1795/2014, celebramos la ampliación y el reconocimiento de los derechos de la familia, del matrimonio igualitario, de adopción, etcétera.

En igual sentido, la Ley 26.743 de Identidad de género ha dado un merecidísimo reconocimiento a un colectivo que permanecía excluido del ordenamiento jurídico.

En este orden de ideas es que resulta más notoria la antigüedad de un régimen que no recepta muchos de los supuestos que en la actualidad necesitan ser tutelados, para garantizar la verdadera equidad en el ejercicio de los derechos, como lo es la actual Ley de Contrato de Trabajo en relación a las licencias por maternidad y paternidad.

La constitución de una familia es un objetivo muy preciado y muy esperado para muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo, la maternidad y la adopción son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación, para el contacto con el recién nacido y para la lactancia. Al mismo tiempo, resulta fundamental valorar el rol del padre en este nuevo diseño familiar con el recién nacido. Sin embargo, aún genera reticencia en el esquema de protección jurídica.

Esta situación contribuye, por un lado, al fomento del rol de la mujer como cuidadora de los hijos y el hogar, y del hombre como el benefactor de los recursos y, por otro, a la perpetuación de las desigualdades laborales basadas en la idea de que los hombres resultan más productivos para una empresa dado que cuando tienen un hijo no es preciso que dejen de trabajar obligatoriamente.

La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores y trabajadoras constituyan familias en condiciones de seguridad.

En igual sentido, las madres y padres adoptantes deben transitar trámites y procesos largos y engorrosos en torno a la adopción de un hijo para cumplir el sueño de formar su familia. Actualmente no cuentan con ninguna franquicia laboral y la dificultad se profundiza. Por lo que resulta sumamente necesario brindar tiempo para la vinculación previa

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

a la adopción y para el ejercicio de la paternidad una vez que la justicia le otorga la guarda del niño o niña.

En este proyecto hemos partido de la base de modificar el nombre del Capítulo II que actualmente se llama “De la protección de la maternidad”, por el nombre “De la protección de la familia trabajadora”. En este nombre se encierra un concepto superador. No sólo estamos protegiendo la maternidad, sino también la paternidad y, en definitiva, se busca proteger a la familia trabajadora que es el motor de nuestra sociedad.

Si bien este capítulo II y la protección de la familia trabajadora permanece dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres”, no podemos dejar de amparar los casos que en la actualidad necesitan tutela jurídica por una cuestión meramente formal de modificación legal.

Por lo tanto, incluir dentro de este título la tutela integral de la familia trabajadora, consagrada en la Constitución Nacional, resulta un verdadero acto de justicia social.

Asimismo, planteamos la importancia de avanzar en la cantidad de días tanto para la madre biológica como para el padre, y también en los supuestos de adopción, sin distinción para los matrimonios de distinto o igual sexo.

En relación a la adopción, adoptamos un criterio equitativo en cuanto a la cantidad de días para cada integrante de la pareja, plazo que podrá ser utilizado de manera simultánea o alternada para lograr un mayor período de contacto y vinculación con el niño o niña en guarda.

El derecho no puede ser concebido como un compartimento estanco. La tutela en el ejercicio de los derechos de los trabajadores así como el cuidado de la niñez, debe ser siempre una de las ocupaciones primarias de las legislaciones y del Estado en su totalidad.

¿Para quiénes legislamos? ¿En quién estamos poniendo el foco a la hora de ocuparnos de los problemas y las preocupaciones de nuestra sociedad?

Pues bien, la familia en todas sus vertientes y modos de conformarse, es el motor social. La familia trabajadora es la que teje la red del tejido social en todos los ámbitos de desarrollo de nuestra sociedad. En tal sentido, otorgar mayor tiempo de licencia para que la familia crezca, se consolide, se desarrolle, para que los padres puedan pasar mayor y mejor tiempo con sus hijos, para que puedan establecerse lazos y vínculos férreos, de comunión familiar, resulta llevar a la realidad un acto de plena justicia.

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

Si el sistema jurídico les garantiza a las madres y padres que podrán pasar tiempo de calidad con sus hijos, en el inicio de su familia, sin dudarlo esto redituará en el bienestar de nuestra sociedad.

Cuanto más pongamos atención en la primera infancia, en la educación, en la salud, en la familia, en las necesidades primigenias, en la calidad de vida de nuestro pueblo; cuanto más las leyes propendan a consolidar las bases familiares y educativas de nuestra Nación, tendremos garantizado un futuro de progreso.

La extensión en el plazo de licencia para la familia trabajadora, teniendo en cuenta a la madre y al padre, se basa en la necesidad de hacer foco justamente en este desarrollo. Ya que seguir otorgando ese derecho sólo a las mujeres es continuar considerándolas únicamente como madres, amas de casa, como únicas encargadas y cuidadoras de los hijos y del hogar, y al hombre como trabajador asalariado, el padre proveedor de recursos y protector de la familia, y estos conceptos ya han sido superados enormemente en la actualidad.

Hoy las familias se conforman con pares que distribuyen sus tareas de modo equitativo y que buscan la planificación familiar desde un concepto sistémico de familia.

Sin embargo, en este marco de modernidad, sigue siendo necesario dedicar tiempo a la crianza, restar tiempo de la esfera de lo laboral, de la profesión, del desarrollo individual, para pasar a un desarrollo grupal y de familia.

Nuestro país, si bien ha sido de avanzada y lo sigue siendo en el otorgamiento y ampliación de derechos, en este tema ha quedado rezagado en comparación con nuestros países vecinos.

Para comparar nuestra situación actual con el derecho laboral en otros países, tenemos los siguientes casos para mencionar a modo de ejemplo, de acuerdo a los datos brindados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y corroborados en los sitios oficiales de cada país:

PAIS	DIAS/SEMANAS MATERNIDAD	DIAS PATERNIDAD
Brasil	120/17	5
Chile	156/22	5
Colombia	98/14	8
Uruguay	98/14	10
Australia	126/18	14
España	112/16	15 (con opción a compartir una parte del plazo de maternidad)
Italia	150/22	3

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

Suecia	480/34 (compartidos con el padre)	70 (con opción a compartir el plazo de maternidad)
Noruega	315	112
Finlandia	105/15 + 158/22 a compartir con el padre	18 +158 a compartir con la madre

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda en relación a la lactancia que lo ideal es amamantar de forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida y combinar lactancia materna con alimentos hasta los dos años o más. Para lograr esto es esencial la presencia y el tiempo de la madre con el niño.

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio Nº 183 sobre la protección de la maternidad, del año 2000 es la norma internacional más actualizada, y establece como piso mínimo 14 semanas de licencia por maternidad. Sin embargo, los instrumentos pertinentes anteriores aún están en vigor en algunos países (Convenio Nº 3 sobre la protección de la maternidad de 1919, y el Convenio Nº 103 de 1952).

El tema que venimos a exponer tiene mucha actualidad en la ciudadanía, entre los jóvenes, entre la familias jóvenes, en las redes sociales, en los foros de discusión y en las asociaciones sindicales donde los trabajadores llevan sus inquietudes y necesidades.

A modo de ejemplo, actualmente existe una petición de sumar firmas electrónicas en el sitio Change.org para remitir la petición a este H. Congreso, con el fin de que se extienda la licencia paga por maternidad a un año y sin goce de haberes por un año más, así la trabajadora tiene garantizado el puesto de trabajo durante los dos primeros años de vida de sus hijos, además de sumar licencia para el padre.

Los fundamentos son razones basadas en modos de crianza de mayor contacto y apego en la familia, y en especial, con la madre. Algunos de los argumentos son por ejemplo la lactancia materna exclusiva, extendida y a libre demanda, y la crianza con apego seguro.

Señora Presidente, resulta sumamente necesario actualizar los períodos de licencias y protección de las trabajadoras y trabajadores en el armado de sus familias.

Los plazos que venimos a plantear en este proyecto deben ser considerados pisos mínimos, los cuales deberían irse mejorando paulatinamente. Conocemos y valoramos el esfuerzo que implica para las empresas y en relación al cuidado del puesto de trabajo, por lo que creemos fundamental el rol del ANSES para el pago de los haberes de las trabajadoras y los trabajadores que hacen uso y goce de estas licencias durante el plazo de su vigencia.

DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES

Siempre con la mirada puesta en mejorar la calidad de vida del pueblo trabajador y de toda la ciudadanía, y pensando en hacer valer el rol de la familia en todas sus manifestaciones como impulsora de la economía y la sociedad.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en la sanción del presente proyecto de ley.

Gerardo A. Montenegro.

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES