

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

DIRECCION GENERAL DE OPERACIONES

DIRECCION GENERAL DE OPERACIONES

(S-2344/2020)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º – Sustitúyase el art. 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

Queda prohibido el trabajo de personas gestantes durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La persona gestante 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. La persona gestante 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.

Para el caso que el nacimiento haya sido pre-término o prematuro, el plazo a que se refiere el artículo anterior se extenderá a ciento cincuenta (150) días corridos, a partir del alta médica.

Gozarán del mismo derecho los casos en que el nacimiento se hubiere producido a término, pero fuese de riesgo de acuerdo al diagnóstico médico.

Si de acuerdo al diagnóstico médico, la condición de la persona recién nacida fuera de alto riesgo este plazo se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos.

Idéntico derecho tendrán las personas adoptantes de nacidos pre-término o prematuros que asuman la misma responsabilidad de la persona gestante.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto.

Este derecho podrá ejercerse mediante notificación fehaciente al empleador y al organismo nacional de la seguridad social, acompañando asimismo el comprobante legal del nacimiento y el certificado extendido por el médico interviniente con el diagnóstico, fecha prevista del nacimiento a término y de alta de internación.

Del mismo modo, en el caso de los nacimientos pretérmino o prematuros, gozará de una licencia de siete (7) días corridos la pareja de la persona gestante o adoptante a que se refiere el séptimo párrafo del presente artículo.

Garantízase a toda persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo durante todo el período que corresponda según los casos antes indicados. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona gestante practique la notificación prevista en el segundo párrafo del presente artículo.

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 persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Artículo 2º - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Jorge E. Taiana.- María E. Catalfamo.- Antonio J. Rodas.- Guadalupe Tagliaferri.- Guillermo E. M. Snopek.- María T. M. González.- Beatriz G. Mirkin.- Silvina M. García Larraburu.- Alfredo H. Luenzo.- Cristina López Valverde.- María I. Pilatti Vergara.-

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Las licencias legales por maternidad y paternidad en nuestro país se rigen a través de la ley de contrato de trabajo (Ley 20.744) pero dicha norma presenta algunas inequidades, sobre todo en lo que respecta al caso de las licencias para madres y padres de bebés prematuros o pre término.

Los niños y niñas que nacen prematuros requieren de muchos cuidados intensivos y tratamientos específicos que los obligan a quedarse hospitalizados varias semanas posteriores a su nacimiento hasta que adquieran algunos hitos del desarrollo como por ejemplo la respiración por sus propios medios, la succión y la regulación de la temperatura.

El artículo 177 de la LCT establece: “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días”.

Si bien la ley vigente hace una referencia a los casos de nacimientos pre-término, sólo establece que se acumulan los 90 días asignados al pos parto, disposición que no tiene en cuenta los requerimientos médicos reales del bebé recién nacido, ni tampoco contempla el estado emocional ni las situaciones especiales que deberán afrontar sus progenitores una vez producida el alta hospitalaria.

El alta de un bebé nacido prematuro es una situación de mucho estrés, ya que tanto madres como padres han tenido que atravesar vivencias prolongadas en salas de neonatología que están acondicionadas con grupos de oxígeno, saturómetros, incubadoras y demás equipamiento del que no dispondrán cuando lleguen a su hogar.

El temor, la angustia y la incertidumbre son sentimientos muy comunes en la mayoría de los padres de niños y niñas prematuras que se sienten desamparados al no contar con el cuidado médico permanente e intensivo que le dedican médicos y enfermeros en el marco del hospital.

Las madres y los padres deben capacitarse aceleradamente para poder vigilar la respiración de sus hijos, la regulación de la temperatura corporal, el modo correcto de alimentarse y además deben concurrir a controles médicos más frecuentes que los habituales de un recién nacido a término. Vale aclarar que los neonatos prematuros son propensos a sufrir defectos visuales como la retinopatía del prematuro, como así también problemas en la audición y en el desarrollo cognitivo y en el motriz.

De acuerdo a lo informado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en febrero de 2018, “se estima que cada año nacen unos 15 millones de niños prematuros, antes de que se cumplan las 37 semanas de gestación. Esa cifra está aumentando. Las complicaciones relacionadas con la prematuridad, principal causa de defunción en los niños menores de cinco años, provocaron en 2015 aproximadamente un millón de muertes. Tres cuartas partes de esas muertes podrían prevenirse con intervenciones actuales y costo

eficaces. En los 184 países estudiados, la tasa de nacimientos prematuros oscila entre el 5% y el 18% de los recién nacidos.”

En nuestro país, se estima que la prevalencia de nacimientos prematuros es del 8%, y con menos de 1500 gramos, el 1,2% de los nacimientos anuales.

Es importante destacar que el contexto socioeconómico es determinante en la supervivencia de un bebé prematuro. Cuando la familia tiene bajos ingresos, la mitad de los y las bebés nacidas a las 32 semanas mueren por no haber recibido los cuidados necesarios, como la temperatura adecuada, la falta de estímulo a la lactancia materna, o la carencia de insumos para la atención básica de infecciones y problemas respiratorios. En cambio, cuando se trata de núcleos familiares de ingresos altos, casi la totalidad del grupo sobrevive.

Hoy, la licencia establecida por el art. 177 de la ley de Contrato de Trabajo es de 90 días una vez ocurrido el parto pero lo cierto es que cuando se trata de nacimientos pre término los tiempos requeridos deben ser mayores, no sólo por la hospitalización sino también por los cuidados ambulatorios y los controles médicos posteriores.

Pero además de las cifras, los requerimientos especiales y la inequidad al momento de garantizar los derechos que asisten a todas las personas nacidas, la ley vigente establece una desigualdad en los derechos laborales.

Ante un nacimiento pre término, no es lo mismo trabajar en el sector público o en el privado, ser docente o trabajador o trabajadora agraria, desempeñar funciones en la administración pública nacional o en la Provincia de Buenos Aires o en La Pampa.

Diversas leyes provinciales han receptado esta situación. A modo de ejemplo, citamos algunas de ellas:

Provincia de Buenos Aires. Ley 10.430:

La Ley 14.241 que modifica a la 10.430 establece: ARTÍCULO 1o - Incorpórese en el artículo 43 de la Ley 10.430 el siguiente párrafo: “En caso de nacimiento pre término o prematuro de bajo riesgo, la licencia por maternidad será de cinco (5) meses a partir del alta hospitalaria del bebé. En caso de nacimiento de prematuro de alto riesgo la licencia por maternidad será de seis (6) meses a partir del alta hospitalaria del bebé. En caso de nacimiento a término pero considerado de bajo o alto riesgo la licencia por maternidad será equivalente al de nacimiento de los bebés prematuros.”

Provincia de Catamarca. Decreto Acuerdo N° 1875/94:

Artículo 34: Licencia por maternidad: ... b) Nacimiento Prematuro: Se acordarán CIENTO TREINTA Y CINCO (135) días corridos de licencia condicionados a la supervivencia del niño.

Provincia de Chubut. Decreto Provincial 2005/91. Régimen de licencias general.

Art. 21. -- El término de ciento veinte (120) días de licencia por maternidad podrá modificarse en los siguientes casos: b) Nacimiento prematuro (peso 2,300 kg.) de un niño: Se acordarán ciento cincuenta (150) días corridos de licencia condicionados a la supervivencia del niño. De lo contrario se aplicará al art. 22.

Provincia de La Pampa. Ley N° 643 - Estatuto para los agentes de la Administración Pública Provincial dependiente de los Poderes Ejecutivo y Legislativo.

Artículo 133º: La licencia por maternidad de los agentes será otorgada por el servicio médico oficial, conforme las siguientes modalidades: a) Por un período de treinta (30) días en el parto y de ciento veinte (120) días en el post-parto. Esta licencia comenzará a partir de los ocho (8) meses de embarazo, que se acreditarán mediante la presentación del certificado médico correspondiente. El goce de este beneficio alcanzará a toda agente con embarazo debidamente acreditado y sin discriminación de orden alguno; ... d) En el caso de nacimientos de prematuros de bajo riesgo la licencia podrá ampliarse hasta sesenta (60) días más de los pre-indicados en el post-parto; e) En caso de nacimientos de prematuros de alto riesgo la licencia podrá ampliarse hasta noventa (90) días más de los pre-indicados en el post-parto, con un seguimiento que atienda las causas del alto riesgo y, f) Cuando por complicaciones de alto riesgo del recién nacido generen discapacidad temporal o permanente, operará el Artículo 1º de la Ley 1174.

Modificado por Ley n° 2570, Art.1º.- Considérese recién nacidos prematuros de bajo riesgo a aquellos que al momento de nacer, hubieren pesado entre 2.500 grs. y 1501 grs. o menos, y/o que tuvieren entre veintiocho y treinta y dos semanas gestacionales. Las condiciones precitadas en los incisos d), e), y f) deberán ser acreditadas mediante la presentación de la Historia Clínica Neonatal a los efectos de su otorgamiento.- Incorporado por Ley 1727.- Completado por Ley 1174 y Decreto N° 1154/82.

Provincia de Misiones. Decreto N° 683.

ARTICULO 15º.- En el caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere realizado antes del parto, de modo de completar los 135 días.-

Provincia de Santa Cruz. Ley 1620. Para los Agentes de la Administración Pública Provincial, del Poder Judicial, Entes Autárquicos, Organismos Descentralizados Provinciales y Poder Legislativo

Artículo 2º: En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado, de modo de completar los ciento ochenta (180) días.-

Provincia de Santa Fe. Decreto N° 1919/89. Régimen de licencias Provincia de Santa Fe.

Sección 7º. Licencia por maternidad. Artículo 34º.- Corresponde otorgar a la agente, las siguientes licencias: a) Licencia pre-parto. La que deberá tomar la agente con una antelación no mayor de 45 días al indicado como fecha probable del parto. En caso de nacimiento previo a dicha fecha, los días no gozados se adicionarán a la Licencia por Maternidad (inciso b).

b) Licencia por Maternidad. Hasta que el recién nacido cumpla tres meses de vida. En caso de nacimientos múltiples, de recién nacidos pretérmino y/o con capacidades diferentes que necesiten mayor atención física y psicológica, hasta que los mismos alcancen los seis meses de vida. Considerase prematuro a aquél que al momento de nacer, hubiere pesado dos mil quinientos (2.500) gramos o menos y nacido antes de las treinta y siete semanas de gestación.

San Luis. Ley 5079. Régimen de licencias para todos los agentes de los organismos centralizados y descentralizados de la Administración Pública Provincial.

Licencia por maternidad Arts. 13 a 19. ...En caso de nacimiento prematuro, definiéndose epidemiológicamente a todo aquel niño que al momento de nacer tenga menos de 2,500 kgs o menos de treinta y seis (36) semanas de gestación se otorgarán ciento cinco (105) días de licencia. En caso de nacimiento múltiple se otorgarán ciento cinco (105).

Si el nacimiento múltiple fuese prematuro, se otorgarán ciento veinte (120) días.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares su acompañamiento para aprobar la modificación de la ley 20.744, ampliando las licencias legales para que madres y padres de bebés prematuros puedan

atender en forma adecuada las particulares necesidades de los niños nacidos pre término.

Jorge E. Taiana

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES