

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

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º: Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: Clases.

El trabajador y la trabajadora gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento de hija/o, diez (10) días corridos, que se adicionarán a la licencia para la persona no gestante conforme el art.177 inc. b) de la presente ley.
- b. Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo/a o de padre o madre, tres (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de hermano/a, un (1) día.
- e. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f. Para realizar los trámites previos que se requieren para obtener la guarda con fines de adopción, un máximo de diez (10) días por año. El trabajador o la trabajadora deberá haber comunicado previamente al empleador la inscripción como aspirante en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854. Posteriormente, deberá acreditar ante el empleador o la empleadora mediante la presentación del certificado expedido por el órgano que corresponda que asistió a la realización del trámite.

- g. Para cuidar o asistir a él o la cónyuge, la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio, hijo/a o padre o madre enfermos que hubieren sido declarados/as a cargo previamente, hasta cinco (5) días por año calendario. El o la beneficiaria deberá acreditar ante el empleador o empleadora el cuidado o asistencia del familiar enfermo/a a su cargo mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

Artículo 2º: Incorporase como artículo 161 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el siguiente:

Artículo 161 bis: Nuevas licencias especiales.

El trabajador o la trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por violencia de género, conforme la ley 26.485, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una licencia de hasta diez (10) días hábiles desde su manifestación. La reglamentación establecerá el plazo y forma para acreditar la efectiva denuncia.
- b. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médica asistida, hasta cinco (5) días por año calendario.

Durante las licencias del presente artículo el trabajador o la trabajadora 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, de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 3º: Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: Licencia Parental. Conservación del Empleo.

- a. Para la persona gestante

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta sesenta (60) días después del mismo.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará a la licencia posterior al parto todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes, de modo de completar los noventa (90) días, en función de lo establecido en el primer párrafo.

En caso de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá en veinte (20) días corridos adicionales por cada hijo/a a partir del segundo/a.

Sin perjuicio de los plazos establecidos, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino 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.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por su empleador o empleadora. 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.

Garantízase a la persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que 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 persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

b. Para la persona no gestante

La persona no gestante tiene derecho a una licencia de diez (10) días corridos intransferibles posteriores al parto de su hijo/a.

En caso de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá en cinco (5) días corridos adicionales por cada hijo/a a partir del segundo/a.

En caso de que la persona gestante falleciera durante el goce de la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo, el o la otro progenitor/a no gestante gozará del plazo remanente.

Garantizase a la persona no gestante la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del parto, el cual deberá notificarse a su empleador/a en el plazo de cinco (5) días de producido el mismo.

El trabajador o la trabajadora no gestante 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, de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 4º: Incorpórase como artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el siguiente:

Artículo 177 bis: Licencias por Adopción.

La persona que adopte tendrá derecho al goce de una licencia por adopción de setenta y cinco (75) días corridos a partir de la fecha en que se haga entrega efectiva de la guarda con vistas a la adopción.

En caso de adopciones múltiples, se acumularán al plazo previsto en el párrafo anterior, diez (10) días corridos adicionales por cada menor adoptado/a desde el o la segunda.

El plazo previsto en el presente artículo es total por menor o menores adoptados/as en una misma oportunidad. En caso de que los pretendidos adoptantes se encuentren unidos en matrimonio o en unión convivencial, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos/as de acuerdo a su voluntad previo aviso a su empleador/a por plazos no menores.

Para poder hacer uso de la licencia, el o la adoptante deberá haber comunicado de manera fehaciente a su empleador/a que inició los trámites de adopción, así como también el acto por el cual se informa el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, con una antelación mínima de cinco días.

Las personas adoptantes conservarán su empleo durante el plazo que va desde la notificación mencionada en el párrafo precedente hasta el fin de la licencia por adopción establecida en el presente artículo.

Durante el periodo de la licencia por adopción, los o las adoptantes, según el que le corresponda a cada uno/a, gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizará la percepción de una suma igual a los ingresos que correspondan al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 5º: Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 178: Despido por causa del embarazo, nacimiento de hijo o adopción. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona gestante obedece a razones de maternidad 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 la persona gestante haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

Asimismo, se presume salvo prueba en contrario que el despido de la persona no gestante o adoptante se debe al hecho del nacimiento del hijo, hija o de la adopción, siempre que hayan cumplido con las notificaciones debidas en tiempo y forma.

En tales condiciones, en los casos referidos, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Artículo 6º: Sustitúyase el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 183: Distintas situaciones luego de las licencias previstas para la persona gestante, no gestante o adoptante.

Luego de finalizadas las licencias previstas en los arts. 177, 177 bis y 158 inc. a) el trabajador o la trabajadora 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 trabajador 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 por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

- c) para la persona gestante, quedar en situación de excedencia por un período no superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la persona gestante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. Dichos plazos serán sin goce de haberes.

La persona trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador o empleadora quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

La persona gestante podrá ceder todo o parte del plazo del periodo de excedencia por el que hubiere optado a la persona no gestante del hijo o hija, conforme a lo que establezca la reglamentación.

Las opciones previstas en los incisos b) y c) también podrán ser ejercidas en el supuesto de cuidado de un hijo o hija enfermo/a menor de edad a su cargo que requiera tratamiento con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 7º: Sustitúyase el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 186: Opción tácita.

El trabajador o la trabajadora que no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos

177, 177 bis y 158 inc a), y no comunicara a su empleador o empleadora 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 a el trabajador o la trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden por aplicación de otras normas.

Artículo 8º: Incorpórase como artículo 186 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, el siguiente:

Artículo 186 bis: Reducción jornada

Las partes podrán convenir de común acuerdo reducir la jornada de los o las trabajadoras que tengan a su cargo un menor de cuatro (4) años (inclusive), ajustando la remuneración proporcionalmente.

Las cotizaciones a la seguridad social y demás retenciones que se practican con éstas se efectuarán en proporción a la remuneración correspondiente, resultando de aplicación en esta situación lo previsto en esta ley para el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Artículo 9º: Sustitúyase el inciso e), del artículo 6º de la Ley N° 24.714, por el siguiente:

e) Asignación por embarazo, parto o guarda con fines de adopción.

Artículo 10º: Sustitúyase el artículo 11 de la Ley N° 24.714, por el siguiente:

Artículo 11: Las asignaciones por embarazo, parto o guarda con fines de adopción, consistirán en el pago de una suma igual al ingreso que la trabajadora o trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de estas asignaciones se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Artículo 11º: Sustitúyase el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714, por el siguiente:

e) Asignación por embarazo, parto o guarda con fines de adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley

Artículo 12°: Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 24.714, por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos, a excepción de las asignaciones por embarazo, por parto o guarda con fines de adopción.

Artículo 13°: Sustitúyase el artículo 21 de la Ley N° 24.714, por el siguiente:

Artículo 21: Cuando la trabajadora o el trabajador se desempeñaren 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 las asignaciones por embarazo, por parto o guarda con fines de adopción que serán percibidas en cada uno de ellos.

Artículo 14°: Los períodos de licencias previstos en los artículos 177 y 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744, se computarán como tiempo de servicio con aportes a los efectos de la seguridad social.

Artículo 15°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Motiva la presente iniciativa someter a consideración de mis pares el presente proyecto de ley, tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato y la equidad entre los géneros en el ámbito laboral, con la intención de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos.

En los últimos tiempos, el trabajo y la familia se presentan como dos ámbitos en tensión que requieren estrategias adecuadas para la protección del grupo familiar y, sobre dicha base, de los recién nacidos y de los niños y niñas de edad preescolar.

La reforma de 1994 otorgó jerarquía constitucional a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo artículo 5º, inciso b, declara, en particular, el deber de “*garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos*”.

También es categórico en relación con este tema el artículo 25, inciso 2º, de la Declaración Universal de Derechos Humanos al declarar, con esa jerarquía, que “*todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen el derecho a igual protección social*”.

Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre expresa que “*toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección de ella*” (artículo VI), y que “*toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayudas especiales*” (artículo VII).

Los contenidos medulares desarrollados en el articulado propuesto se estructuran en torno a los siguientes ejes:

- a. Licencia especial para tramitar la guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines adoptivos, hasta su otorgamiento por el juez competente;
- b. La ampliación de los derechos vinculados a la persona no gestante y la promoción del reparto de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres (licencia parental, opciones de excedencia, reintegro a tiempo parcial durante el primer año de vida de los hijos);
- c. La mejora en las opciones de reintegro ante la maternidad;
- d. La equidad en el empleo y no discriminación de género (derogación de ciertas disposiciones anacrónicas);
- e. La justificación de las inasistencias para la atención de los adultos mayores, y

- f. La equiparación de los derechos entre padres y madres biológicos y por adopción, y en relación con la diversidad de familias y vínculos filiales reconocidos por la legislación civil (licencias por adopción, reconocimiento de la maternidad y paternidad, y extensión de la cobertura de las responsabilidades familiares para parejas del mismo sexo).

Una de las medidas concretas destinadas a promover las responsabilidades familiares compartidas es la incorporación de las licencias para personas no gestantes y la posibilidad de compartir o delegar el uso de la excedencia en el otro.

Es evidente que las transformaciones sociales y culturales de los últimos años han impactado sobre las conformaciones y dinámicas familiares, modificando sustancialmente la posición de la mujer. Durante gran parte del siglo pasado el modelo productivo estuvo caracterizado por el rol del varón como proveedor del hogar, con acceso a la esfera pública, y de la mujer como responsable de las tareas de cuidado y administración de las cuestiones hogareñas. Esta división sexista del trabajo se sustenta sobre una concepción histórica y arbitraria, aunque percibida como “natural”, sobre la cual se han construido y reproducido relaciones de poder asimétricas entre varones y mujeres. Su naturalización actúa en los hechos obstaculizando el libre acceso de las mujeres a los bienes materiales y simbólicos.

A lo largo de los últimos años se ha observado un avance importante de las mujeres sobre la esfera pública y laboral. Según datos estadísticos las mujeres ocupan, al día de hoy, casi la mitad de la población económicamente activa en Argentina. Lo expuesto, sin embargo, no significa que hayan accedido en forma equitativa al mundo del trabajo.

Es así que para que las mujeres logremos el pleno y libre goce de nuestros derechos, desde el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe dependiente de la Cepal se desarrollaron 3 categorías que hacen referencia a las autonomías de las mujeres, a saber: autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones.

El presente proyecto de ley tiene por objetivo, por tanto, nutrir y fortalecer las autonomías económicas y para la toma de decisiones, entendiendo que un equilibrado reparto para las tareas de cuidado al interior del hogar y con la familia redundarán inexorablemente en una

mayor capacidad para que las mujeres desarrollemos nuestros intereses y carreras profesionales, y en consecuencia, adquiramos mayores responsabilidades que signifiquen un crecimiento en cualquier de nuestros ámbitos de participación.

A su vez, los cambios de roles y la incorporación de las nuevas identidades de género con sus consecuentes transformaciones sociopolíticas hacen impostergable un debate que ponga en escena el estado de la cuestión y la necesidad de adecuar los instrumentos jurídicos. En este sentido, la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 ha significado el reconocimiento de las parejas del mismo sexo, ampliando así el concepto de familia al equiparar en los derechos civiles a todas las personas que decidan consolidar un proyecto de vida en común.

En conclusión, las reformas que se ponen a consideración de este Honorable Congreso, pretenden ajustar el ordenamiento laboral a las transformaciones del derecho en general y del matrimonio civil en particular.

Por todo lo expuesto precedentemente, solicito a mis pares tengan a bien acompañarme en la aprobación del presente proyecto de ley.