



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

# Proyecto de Ley

*La Honorable Cámara de Diputados de la Nación sanciona con fuerza de ley*

## **MODIFICACION DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

ARTICULO 1º: Modifíquese la denominación del Capítulo II. Del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

De la protección de la familia.

ARTICULO 2º: Modifíquese el Artículo 177 del Capítulo II. Del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 - Prohibición de trabajar: Queda prohibido el trabajo del personal femenino gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. La mujer gestante 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 lapso total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

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

Licencia familiar: La licencia por nacimiento de hijo/a será de setenta y cinco (75) días, contados a partir del nacimiento. Se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Los primeros quince (15) días de dicho período serán gozados de forma conjunta por ambos padres.
- b) El periodo de licencia posterior de sesenta (60) días podrá ser gozado indistintamente por el trabajador o la trabajadora, quienes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos dispondrá del plazo de forma individual, o podrán dividir el período total entre ambos de la forma que consideren.
- c) Ambos trabajadores/as deberán comunicar fehacientemente a su empleador/a, con una



## H. Cámara de Diputados de la Nación

*"2020 - Año del General Manuel Belgrano"*

antelación mínima de cinco (5) días a la fecha de parto prevista, la licencia que tomará cada uno/a.

d) En caso de adopción de un hijo/a se aplicarán los mismos lineamientos establecidos en los incisos A, B y C respectivamente, contado el plazo de licencia a partir del día siguiente en que la autoridad judicial competente notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

Conservación del empleo: Garantizase a todo trabajador/a el derecho a la estabilidad en el empleo por el periodo de setenta y cinco (75) días establecido en el párrafo anterior. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que el/la trabajador/a practique la notificación a su empleador/a.

Ambos trabajadores/as deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador/a. En caso de adopción se deberá comunicar al empleador/a la fecha presunta en que se le otorga el niño/a en guarda con fines de adopción en un plazo máximo de cinco (5) días contados a partir de que tomará conocimiento.

Los trabajadores/as conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán 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.

En caso de que la mujer permanezca 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 misma será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

ARTICULO 3º: Derogase el inciso "a" del Artículo 158 de la Ley N° 20.744.

ARTICULO 4º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.



## H. Cámara de Diputados de la Nación

*"2020 - Año del General Manuel Belgrano"*

### FUNDAMENTOS

**Sr. Presidente:**

Nuestro país es uno de los más atrasados de la región y el mundo en materia de licencias por maternidad y paternidad, con noventa (90) días para la madre y solamente dos (2) días para el padre. En el caso del padre, debemos considerar que incluso se trata de días corridos, con lo cual, si el bebé nace un fin de semana, directamente la licencia es nula.

Lo más grave es que si bien ha habido varios proyectos de ley que han querido mejorar esta situación, por ahora nuestro país continúa por debajo del mínimo de catorce (14) semanas que recomienda la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que en realidad anima a los estados miembros de la OIT a extender esa licencia a dieciocho (18) semanas por lo menos. En este sentido, gran parte de los países del mundo poseen licencias más extensas, y ha surgido una iniciativa en el caso de los países más desarrollados, los cuales están impulsando ahora licencias familiares.

Esto es, una cantidad de días que pueden ser aprovechados, según la decisión de cada pareja, tanto por el progenitor como por la progenitora. En términos generales podemos decir que los países nórdicos -Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega- son los más aventajados en políticas sociales para la maternidad y paternidad, con medidas que fomentan la igualdad entre padre y madre y facilitan la conciliación laboral y familiar.

Sin embargo, los escandinavos no son los únicos países que sancionaron leyes para reglamentar licencias compartidas, ya que también se sumaron otros como Alemania, Albania, Cuba, Uzbekistán, e incluso la provincia de Tierra del Fuego.



## H. Cámara de Diputados de la Nación

*"2020 - Año del General Manuel Belgrano"*

Las Licencias familiares fomentan la corresponsabilidad en la crianza y contribuyen así a combatir los sesgos que dificultan la inserción laboral de las mujeres, ya que, si cualquiera de los/as dos progenitores/as se puede tomar una licencia ante el nacimiento de un hijo/a, se debilita el argumento de que “las mujeres cuestan más” con que muchos empleadores las discriminan a la hora de contratos o ascensos.

La Ley Nacional N° 26.485 considera que la violencia laboral es una de las modalidades en las que puede manifestarse la violencia de género, y la misma es definida como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Por ello, la discriminación que sufre una mujer en el acceso y permanencia en el empleo en razón de la maternidad, es considerada violencia y debe ser erradicada. En este sentido, entendemos que las licencias familiares ayudarán a combatir estos sesgos que ponen a la mujer en una situación de inferioridad con respecto al hombre, al momento de acceder a un empleo.

Asimismo, la corresponsabilidad en la crianza de los hijos/as es la respuesta que desde el núcleo familiar puede lograr también una transformación social profunda y un verdadero cambio de paradigma en torno a la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Presidente de la Nación, en oportunidad de la celebración del Día de la Mujer: “Siento que llegó el momento que demos un paso superador y que aprovechemos esta fecha para realmente lograr avances concretos, no solo palabras, avances en lo que queremos: igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. “Quiero comprometer a toda la sociedad argentina en esta tarea que es realmente, realmente impostergable, nos la debemos”.



## H. Cámara de Diputados de la Nación

*"2020 - Año del General Manuel Belgrano"*

Por otro lado, creemos que, si hablamos del Régimen de Licencias Familiares, ineludiblemente debemos incorporar a la Ley de Contrato de Trabajo, las licencias en casos de adopción de hijo/a, ya que entendemos que el hijo/a adoptivo tiene, desde el momento en que es entregado en guarda, el derecho de contar con la presencia de sus padres (adoptantes) de la misma forma que lo haría el hijo/a biológico/a ya que ello beneficia a una buena integración del niño/a en la familia adoptiva.

La concesión de licencia por maternidad y paternidad a los padres biológicos y no a los adoptivos deviene en una discriminación sin fundamento que viola principios constitucionales.

Por todo lo expuesto, solicito el acompañamiento de mis pares en el presente proyecto de ley.