

ARGENTINA

PROYECTO DE LEY

Que busca modificar el artículo 158 e incorporar el 158 bis y 158 ter, sobre licencia por Familia.

Origen: Cámara de Diputados - Argentina

Expediente: 5782-D-2018

Sumario: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 - MODIFICACION DEL ARTICULO 158 E INCORPORACION DEL 158 BIS Y 158 TER, SOBRE LICENCIA POR FAMILIA.

Fecha: 13/09/2018

Firmantes: LUCILA MARÍA DE PONTI, SILVIA RENEE HORNE, VICTORIA ANALIA DONDA PÉREZ, ARACELI FERREYRA, LEONARDO GROSSO.

Link: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyectoTP.jsp?exp=5782-D-2018>

“PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

LICENCIA POR FAMILIA

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo- que quedará redactado de la siguiente manera:

Clases. La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento y adopción de hijo/a, los días que establece en cada caso la presente ley y en consonancia con lo dispuesto por ley 26.618 de matrimonio igualitario.
- 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, de padre o madre, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano/a, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

Artículo 2. - Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 bis de la Ley 20.774 de Contrato de Trabajo: Licencia por familia.

Artículo 158 bis: El/la trabajador/a gozará de cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por nacimiento de hijo/a y de cuarenta y cinco (45) días corridos previos al nacimiento del mismo/a. En los supuestos de parto múltiple, el plazo previsto se incrementa en diez (10) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo inclusive. La persona gestante puede optar porque se le reduzca la licencia previa al parto, que en tal caso no podrá ser menor a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. Cuando el hijo/a nazca a pretérmino, los días no gozados se acumularán a la licencia. Cuando el hijo/a nazca con posterioridad a la supuesta fecha de parto, los días que transcurran hasta el parto serán agregados a esta licencia. En caso de que el embarazo se interrumpa, la persona trabajadora gozará de una licencia especial de tres (3) días corridos. Cuando el hijo/a naciera sin vida, el personal gozará de esta licencia en toda la extensión prevista. Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Artículo 3.- Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 ter de la Ley 20.774 de Contrato de Trabajo: Licencia por guarda con fines de adopción.

Artículo 158 ter: El/la trabajador/a gozará de una licencia especial por adopción otorgada a favor de ambos conyúges, a su favor o a favor de su conviviente. Dicha licencia comenzará a correr desde el día en que se otorgue la guarda con fines de adopción, ajustándose a los mismos plazos posteriores al nacimiento establecidos en el inciso anterior.

En caso de guarda con fines de adopción múltiple, la licencia a la que hace referencia el párrafo anterior, aumentará en dos (2) semanas.

Cada adoptante tiene derecho a retirarse del lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que sea necesario para realizar trámites o procedimientos conducentes a la adopción. Esta licencia podrá ser acordada hasta un máximo de quince (15) días laborales en el año calendario y en periodos de hasta tres (3) días.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Artículo 4. – En caso de que alguna de las partes decidiera volver a trabajar teniendo días de licencia a favor, éstos puedan ser transferidos a su pareja para acumularse a los que goza en lo planteado por el Artículo 158 bis.

Artículo 5. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El presente proyecto pretende avanzar en materia de derechos laborales, particularmente en licencias de los y las trabajadoras, con el objetivo de introducir una serie de reformas a la Ley de Contrato de Trabajo para una mejor distribución más equitativa de los roles domésticos, ampliando y otorgando reconocimiento a las parejas o personas que decidan gestar o adoptar.

La forma en que ínter-relacionadamente las familias, se producen y distribuyen el cuidado se conoce como organización social del cuidado.

El cuidado involucra a todas las personas de la sociedad, pero culturalmente y en una sociedad patriarcal y machista que luchamos por erradicar, desde una errónea concepción biologicista fueron y son las “mujeres” las que terminan tomando las licencias para cumplir con las tareas de cuidado. Sin embargo este proyecto tiene como objetivo garantizar una participación equitativa de las mismas.

Nuestro país cuenta con un extenso marco normativo comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer e identidades sexuales disidentes y en particular en materia de empleo.

Entre otras, diversas normas internacionales como el Protocolo facultativo CEDAW en sus artículos 3, 4, 5, 10, 11, 12, 16, entre otros; el PIDESC, en sus artículos 3 y 10 inc 2; el Protocolo de San Salvador en sus artículos 6 inc. 1 y 2 y artículo 9; el Consenso de Quito, aprobado por la Conferencia Regional de Mujeres aprobado en 2007, en sus artículos 4, 12, 21, 23 y 27; el Consenso de Brasilia, aprobado en el 2010 y el Consenso de Santo Domingo, aprobado en el 2013; como así también el Convenio 156 dy 189 e la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración por trabajo.

Pero la evidencia empírica demuestra que la actual organización social decuidado en Argentina es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos niveles distintos. Por un lado hay una desigual distribución de tareas del cuidado en los hogares y en particular los de menores ingresos que enfrentan las mayores dificultades para articular las obligaciones de cuidado y en el empleo. Por otro lado la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres, acrecentando las desigualdades de género.

Las familias homoparentales compuestas por dos madres o dos padres no encuentran en la normativa vigente las garantías necesarias para contar con licencias para el cuidado y atención de sus familias.

La consideración del cuidado desde un enfoque de derechos requiere su comprensión como un derecho universal, independientemente del estado de necesidad que ventualmente pueda estar transitando una persona.

En este sentido la capacidad regulatoria del Estado como proveedor de empleo público y como regulador del empleo privado, brinda una oportunidad para intervenir en la configuración de un sistema más integrado para articular las responsabilidades de cuidado con las responsabilidades laborales.

En este sentido, busca garantizar condiciones igualitarias de protección hacia hijos/as de los trabajadores/as; a la vez que se entienden las tareas de cuidado de forma compartida y de manera equitativa entre ambas personas.

Las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justas, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras cristalizando las desigualdades existentes tanto en término de género como socioeconómicos.

Este proyecto se encuadra entonces, en el marco de esta nueva normativa y asegura el cumplimiento de derechos a todos/as los y las trabajadores/as, sin distinguir género u orientación sexual.

La actual situación de inacción, no sólo en términos de empleo público y empleo privado, sino también entre distintas jurisdicciones y ámbitos, deriva de un mosaico diverso de situaciones de desigualdad frente al ejercicio del derecho al cuidado. En este sentido, es fundamental la igualación en acceso y goce de los derechos que hacen a las distintas manifestaciones del cuidado.

Es necesario que la Ley de Contrato de Trabajo garantice un piso mínimo común de derechos y que contemple licencias más extensas y obligatorias y de total cumplimiento por los/as empleadores/as y de regulación por parte del Estado, eliminando disposiciones sexistas y reconociendo normativamente el carácter compartido de las responsabilidades familiares.

Por todo lo expuesto, solicito la pronta aprobación de este proyecto de ley.”