



Senado de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección General de Publicaciones

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

(S-1874/15)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY NACIONAL DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 1º- **Ámbito de aplicación:** Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los y las trabajadoras bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727 y del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844.

ARTÍCULO 2º- **Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo:** Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los y las trabajadoras, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

ARTÍCULO 3º- **Objeto:** La presente ley tiene por objeto:

Promover:

- a) Una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores.
- b) La inserción y permanencia de las mujeres en edad reproductiva en el mercado laboral.
- c) La no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual y/o identidad de género.
- d) Una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre varones y mujeres.

Garantizar:

- a) La eliminación de las desigualdades vigentes respecto a las licencias por nacimiento y adopción que persisten en la legislación laboral según el régimen de contratación del o la trabajadora.

- b) El derecho de los padres y madres trabajadoras a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida.
- c) El derecho de todo niño o niña a ser cuidado por sus progenitores/as durante su primera infancia
- d) El trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija.

ARTÍCULO 4º-Tipos y duración de las licencias: Los y las trabajadoras gozarán, cuando correspondan de las siguientes licencias:

Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida: Treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario.

Licencia prenatal: Cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha probable de parto.

Licencia por maternidad o paternidad: Treinta (30) días a partir del nacimiento, del otorgamiento de la guarda por adopción, o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.

Licencia parental: a uno de las o los progenitores hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción del hijo o hija en el registro civil.

Permisos de lactancia: dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento. A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.

ARTÍCULO 5º- Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida: La trabajadora que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrán gozar de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario cuando mediare prescripción médica expresa.

ARTÍCULO 6º- Licencia prenatal: Queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. Sin embargo, la trabajadora podrá optar por la reducción de la

Licencia prenatal por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia por maternidad posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los setenta y cinco (75) días de licencia. La trabajadora deberá comunicar por cualquier medio el embarazo a

su empleador, debiendo asimismo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

ARTÍCULO 7º- Licencia por maternidad o paternidad: Queda prohibido el trabajo del trabajador o de la trabajadora durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento, a la inscripción de su hijo o hija en el registro civil o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. La o el trabajador deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador/a. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

ARTÍCULO 8º- Licencia parental: Una vez completado el período de licencia por maternidad o paternidad, las y los progenitores gozarán de una licencia hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por solo uno/a de los/las progenitores/as. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador/a con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 9º-Permisos de lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una (1) hora más tarde o retirándose una (1) hora antes.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

ARTÍCULO 10º- : Conservación del empleo: El trabajador y la trabajadora conservarán sus empleos durante los períodos de licencias indicados y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán 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 regulaciones respectivas. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

ARTÍCULO 11º- : Garantizase a toda trabajadora y trabajador, durante el embarazo y hasta un (1) año después del nacimiento, de la guarda por adopción o de la inscripción en el registro civil de su hijo o hija, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo. La misma

tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador/a.

ARTÍCULO 12º-Derogase toda norma que se oponga a la presente ley.

ARTÍCULO 13º-Facúltese al Poder Ejecutivo a identificar las normas derogadas por el artículo anterior, a través de un texto ordenado de cada uno de los cuerpos legales comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 14º-Invítese a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios a dictar normas en los términos de la presente.

ARTÍCULO 15º- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Rubén H. Giustiniani. –

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto equiparar en un único régimen legal las licencias por maternidad, paternidad, prenatal y de lactancia vigentes en los actuales regímenes de contrato de trabajo, sin ningún tipo de distinción respecto al origen de la filiación de las y los progenitores con sus hijos e hijas y a la orientación sexual de los y las progenitoras.

Actualmente, existe una importante desigualdad respecto al derecho de los y las trabajadoras a gozar de licencias por maternidad y paternidad, según el régimen de contrato de trabajo y/o el convenio colectivo en el cual se encuentren.

Asimismo, la desigualdad en el goce de licencias por paternidad y maternidad se profundiza en el caso de las y los progenitores adoptivos, quienes no gozan de licencias en el momento de obtener la guarda adoptiva según la ley de contrato de trabajo vigente y en el caso de las parejas conformadas por dos trabajadores varones para los cuales la ley de contrato de trabajo contempla una licencia por paternidad de solo dos días.

Según el relevamiento realizado por el CIPPEC, “en noviembre de 2013, había 45 proyectos de ley sobre licencias (de maternidad, paternidad y familiares) presentados en las dos cámaras del Congreso

de la Nación por 96 legisladores/as”.¹ Las numerosas iniciativas presentadas demuestran un amplio consenso sobre la necesidad de avanzar en una nueva regulación de las licencias por maternidad y paternidad.

Sin lugar a dudas la aprobación de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario en el Congreso de la Nación en el año 2010 significó un paso fundamental para la consolidación de las familias de la diversidad sexual, y un desafío para el sistema de protección social de las y los trabajadores.

Dicha norma vino a dar marco legal a situaciones ya existentes y estableció un piso mínimo de derechos para estas conformaciones familiares.

Cabe destacar que las familias de la diversidad sexual no son un fenómeno aislado ni surgieron al calor de la Ley de Matrimonio Igualitario. Estas familias han existido previamente y forman parte de las transformaciones que han experimentado y experimentan las estructuras familiares desde hace años.

Claramente podemos ver que “en la actualidad y dentro de una misma cultura pueden coexistir diversas formas de familia: la familia nuclear, compuesta por padre, madre y un número cada vez menor de hijos, la familia extendida, donde habitan más de dos generaciones bajo un mismo techo generalmente integrada además por abuelos o tíos, la familia monoparental, que ha aumentado significativamente en las últimas décadas, la familia mixta o reconstituida, formada por uno o ambos padres y vueltos a casar”²

Ya lo decíamos durante el debate por la Ley de Matrimonio Igualitario en julio de 2010 en el Senado, cuando argumentábamos el voto a favor y señalábamos: “cuál es la familia natural. Se equivocan cuando plantean: papá, mamá e hijos. ¿A quién le están hablando? Hay muchas familias que tienen papá pero no tienen mamá. La mayoría de las familias tienen mamá e hijos pero no papá. Se hablaba de mayorías y de minorías. En este sentido, del censo de población de 2001 –por supuesto que el de este año va a dar cifras mucho más contundentes–, surge que las familias de papá, mamá e hijos son minoría en la República Argentina. En efecto, en 2001, los hogares nucleares completos, es decir, la pareja de padre y madre con hijos, eran 4.107.017, es decir, el 41 por ciento. O sea, el 59 por ciento de la

¹ CIPPEC, **Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares, 2013**

² Montenegro, H (2007) “Problemas de Familia”. Editorial Mediterráneo, Santiago de Chile.

población, en 2001, no tenía familia con mamá, papá e hijos. Hogar unipersonal, 1.512.788, es decir, el 15 por ciento. Hogar nuclear, parejas sin hijos, 1.232.173, es decir, el 12 por ciento. Y hogar nuclear incompleto, 1.027.461, o sea, 10 por ciento. Es decir que el 60 por ciento de la población no constituye una familia con papá, mamá e hijos.”

Por supuesto, la legalidad y legitimación social que ha brindado la ley han permitido que muchas parejas o matrimonios empiecen a pensar un proyecto de familia con hijas e hijos, por lo que sin lugar a dudas estamos en un proceso de consolidación y de visibilidad de las familias de la diversidad sexual, y esa consolidación y visibilidad traen aparejados el justo reclamo por iguales derechos.

Porque más allá de la proclamada “igualdad legal” consagrada en la norma, aún son muchas las materias pendientes para alcanzar la igualdad de oportunidades real y desterrar la discriminación que aún existe tanto a nivel social como a nivel legal.

Prueba de ello es la situación de las parejas de mujeres que tuvieron hijos e hijas antes de la sanción de la ley y no han podido regularizar la situación.

Tras dos años de la aprobación de la ley de Matrimonio Igualitario el Poder Ejecutivo Nacional emitió el Decreto 1006/12, en junio de 2012 que estableció un plazo de un año para que aquellas parejas de mujeres que hubieran tenido hijos e hijas en común – previa celebración del Matrimonio – pudieran inscribirlos conjuntamente.

Tanto el establecimiento de un plazo – no prorrogado – como la obligatoriedad de celebrar el Matrimonio instalaron nuevamente una diferenciación entre hijas e hijos matrimoniales y extra matrimoniales, que parecía superada hace años en nuestro país.

Por tanto, a pesar de las intenciones, el problema de fondo aún no ha sido abordado ni solucionado, y en la actualidad sólo en la Ciudad de Buenos Aires y la provincia de Santa Fe, dos mujeres no casadas acceden a idéntico reconocimiento de sus hijos e hijas que las parejas heterosexuales no casadas.

Otro de los campos en los cuales no se ha avanzado tras la sanción de la Ley 26.618 y en los cuales este proyecto de ley pretende avanzar, es en el de las licencias parentales y marentales, tanto en el caso de parejas o matrimonios igualitarios que acceden a la maternidad o paternidad por medio de la fertilización, la adopción o la subrogación, esta última opción sólo disponible en el extranjero, pero con inscripción legal en nuestro país.

Así entonces, nos enfrentamos al desafío de sosteniendo las disposiciones legales actuales que protegen la maternidad, actualizar nuestra legislación laboral incorporando medidas para equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción respecto al origen de la filiación de los hijos e hijas y para promover que los padres participen más en el cuidado de sus hijos e hijas y para que asuman una mayor parte de las responsabilidades en el hogar.

La promoción de la protección de la maternidad en paralelo con el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares forman parte de las estrategias de la OIT para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo y forman parte del concepto de “trabajo decente” impulsado por dicha organización.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas”.³

La protección de la maternidad ha sido una preocupación de la OIT desde su fundación en 1919. En su sesión inaugural, la OIT adoptó el Convenio 3 de protección a la maternidad, que fue revisado en 1952 aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

En el año 2000, se produce una segunda revisión del convenio, y se aprueba el Convenio 183 y a la Recomendación 191 con el objetivo de defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

Respecto al concepto de responsabilidades familiares, este surge como preocupación específica en la década del 60, debido al avance de las mujeres en el mercado de trabajo. En 1965 se aprueba la Recomendación 123 centrada en los problemas que las mujeres

³OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009

enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades familiares y trabajo, pero sin cuestionarla mayor sobrecarga de tareas para las mujeres trabajadoras en la esfera doméstica.

En 1981 se aprueba el Convenio 156 y la Recomendación 165. En estas disposiciones se asume que para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requieren cambios en el papel masculino tradicional, es decir que la mayor presencia de las mujeres en el trabajo debe ser acompañada de una creciente participación de los varones en la familia y el hogar.

“El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”⁴.

Aún una legislación bien intencionada puede en la práctica reforzar los roles tradicionales de género que obstaculizan y condicionan las trayectorias ocupacionales de las mujeres. Las legislaciones que no permiten el uso por parte de los trabajadores varones de los beneficios asociados a las responsabilidades familiares refuerzan el papel doméstico de las mujeres. Así, el Convenio 156 propone un cambio de paradigma en la legislación laboral en cuanto establece beneficios utilizados por varones y mujeres.

En cuanto a la Resolución 165, en ella se plantea que “deberán adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares”⁵

Asimismo, en ella se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad.

⁴OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009 pág. 27

⁵*Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012/* International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department- Ginebra: OIT, 2012

En relación a la no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual, el informe del Director general a la 96 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, se plantea que “la denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma,...” configura una de las “manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual”⁶

Así, la necesidad de equiparar las licencias por maternidad y paternidad sin distinción de sexo ni orientación sexual del o la trabajadora beneficiaria, resulta una cuestión indispensable para la no discriminación en el ámbito laboral. Asimismo una de las principales herramientas utilizadas en los países con mejores índices de equidad de género, mediante la cual se ha logrado una mayor participación de los padres en la crianza y el cuidado de niñas y niños ha sido la licencia por paternidad.

La incorporación de los varones, al tema de los cuidados es ciertamente un aspecto relativamente reciente, que requiere de su visibilización y de su estímulo tanto en las políticas públicas como en las leyes, en especial, en las normas que regulan la vida laboral de varones y mujeres. Históricamente, los varones han estado inhabilitados, tanto por auto imposición como desde la misma sociedad, para ejercer labores considerados como “femeninos”.

El concepto de “trabajador varón sin responsabilidades familiares” sobre el que se construyó nuestra Ley de Contrato de Trabajo, ha quedado anacrónico frente a las transformaciones producidas en los roles que varones y mujeres desempeñan socialmente y frente a las diversas formas de familias que hoy existen.

Con la presentación de esta iniciativa aspiramos a que nuestra legislación laboral incorpore esta concepción de las responsabilidades familiares compartidas entre varones y mujeres, a la vez que pretendemos eliminar las desigualdades que aún persisten en relación a las licencias por razones de sexo u orientación sexual incompatibles con los derechos reconocidos a partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario.

Por los motivos expuestos, solicitamos la aprobación del presente Proyecto de Ley.

Rubén H. Giustiniani. –

⁶www.ilo.org/declaration