

Proyecto de ley



El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

REFORMA DE LA LEY 20.744 – LICENCIA POR PATERNIDAD

Artículo 1° : Modificase el artículo 158, del Capítulo II – Régimen de las licencias especiales de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, el que quedara redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- c) Por fallecimiento de hermano, un día;
- d) 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.

Artículo 2°: Incorporase como quinto párrafo del artículo 177 del Capítulo II de la Protección de la Maternidad, de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

En el supuesto caso de estar frente a un parto múltiple, se aumentara en veinte días mas al período ordinario de descanso posterior al parto, establecido en el primer párrafo.

Artículo 3°: Incorporase como artículo 177 bis, en el Capítulo II de la Protección de la Maternidad de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Artículo 177 bis – La trabajadora en el supuesto de obtener la guarda de un menor con fines de adopción, queda comprendido bajo los términos establecidos en el artículo 177.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

Artículo 4°: Incorporase como artículo 177 ter, del Capítulo II de la Protección de la Maternidad de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Artículo 177 ter – Derechos de la paternidad.

El trabajador, en el supuesto de gravidez de la cónyuge o de la mujer, que acredite fehacientemente la convivencia en aparente matrimonio, gozará de una licencia de veinte días corridos antes de la fecha de nacimiento y treinta días corridos posteriores al mencionado día.

En el hipotético caso de nacimiento pretermino, los días no gozados previos al parto se acumularán a la licencia establecida posteriores al mismo, a fin de completar los cincuenta días mencionados en el párrafo anterior. Queda establecido que el período de licencia otorgada, no podrá ser no gozada a los efectos de cobrar en la remuneración mensual los días no utilizados.

Si se produjera al momento del parto, el fallecimiento de la esposa o del hijo nacido, el trabajador tendrá derecho a partir de ese momento, una licencia de cincuenta días corridos indistintamente a la licencia gozada previa a la fecha de nacimiento; quedando anulada la licencia establecida en el artículo 158, inciso b) del presente cuerpo normativo.

En el supuesto de obtener la guarda con fines de adopción, el padre tendrá derecho a un período de licencia de treinta días corridos que podrá gozar previa o posteriormente, en forma fraccionada o en su totalidad, a la fecha efectiva de la obtención de la guarda del menor.

El trabajador deberá informar en forma fehaciente, el embarazo de su cónyuge o de la mujer que conviva con el mismo en aparente matrimonio, donde constara la fecha presumible del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Dicho trabajador conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, garantizando el cobro de una suma equivalente a la retribución que corresponda al período de licencia legal.

En el caso de un parto múltiple, el trabajador gozará de diez días que se integrarán al período ordinario de descanso posterior al parto.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

Artículo 5° : Modifícase el artículo 178 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en el Capítulo II de la Protección de la Maternidad; el que quedara redactado de la siguiente manera:

Artículo 178: Despido por causa del embarazo. Presunción.

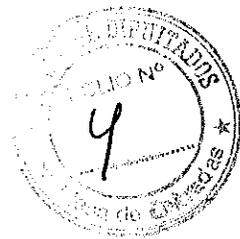
Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de nueve meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma fehaciente el estado de gravidez, así como también el nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de esta ley.

En el caso de despido del hombre trabajador durante el periodo establecido en el párrafo anterior, se presumirá que el despido es resultado del embarazo de la cónyuge o de la mujer que conviva en aparente matrimonio y del nacimiento del menor.

Artículo 6° : Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



CRISTIAN ADRIAN RITONDO
DIPUTADO DE LA NACION



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

En el **Convenio 156**, de la **Organización Internacional del Trabajo**, ratificado por nuestro país, el 17 de marzo del año 1998, ***“sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”***, establece el reconocimiento a ***“... todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, (...) el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”***

El artículo 1º, inciso 2 establece el ámbito de aplicación del Convenio N° 156, ***“... se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de 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.”***

Nuestro país, en la cuestión de marras, por desgracia se encuentra con cierto retardo legislativo en el establecimiento de normas que reconozcan igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores, ya sean mujeres o varones que tengan responsabilidades familiares y que tengan a su cargo el cuidado de los miembros de la familia.

Sería necio pensar que **la estructura familiar actual (el mismísimo matrimonio, como génesis de aquella) no ha evolucionado**; en muchas situaciones la trabajadora es la actora principal de la familia, ya que se convierte en la primordial fuente de ingresos debido a varias razones desde que la misma es profesional con altas remuneraciones hasta que el varón se encuentra desempleado. No hay duda alguna de la discriminación positiva que se produce desde hace unos años, de acuerdo a lo expresado por el jurista español Purcalla Bonilla, cuando define la discriminación positiva como ***“... el instrumento por el que se otorga un tratamiento más beneficioso a un colectivo específico que se halla en condiciones comparativamente inferiores a los que se le suponen homólogos, con objeto de lograr su igualación...”*** (...) ***“la discriminación positiva o inversa se produce en una situación de especial escasez (vgr., puestos de trabajo, viviendas, etc...), lo que provoca que se considere que el beneficio a ciertas personas tiene forzosamente un claro y visible perjuicio para otras”***.

Proyecto de ley



El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

Dicha discriminación se produce cuando frente a un misógino escenario de pasadas décadas, termina privilegiando desatinadamente y en forma exclusiva a la trabajadora pero resulta necesario aclarar que el tiempo ha pasado por encima del texto legal —que data del año 1976, con algunas reformas posteriores— quedando desfasado con la contemporánea situación de los trabajadores de ambos sexos.

Ante tal escenario, el Estado Nacional a través de la política laboral con las modificaciones sancionadas por este Honorable Congreso, **deberá implementar los instrumentos que permitan a los trabajadores de ambos sexos que posean responsabilidades familiares puedan ejercer libremente sus actividades económicas sin colocar en pugna las responsabilidades laborales y profesionales y las que pueda demandar el grupo familiar a su cargo.**

Al trabajador varón se lo mantiene en un falso y vetusto “patriarcado”, característica que actualmente no posee por **el amplio grado de cooperación existente entre ambos cónyuges tanto en las actividades domésticas y familiares como aquellas que tiene por objeto el sustento económico del grupo familiar**, por lo que resulta necesario implementar modificaciones suficientes a los efectos de optimizar la estructura familiar.

Es por ello que de acuerdo a los artículos objeto del presente proyecto de modificación de la ley 20.744, puedo mencionar que respecto al **artículo 158** del texto vigente, **se elimina el inciso a)** al no tener sentido alguno dicha licencia ya que se establece un régimen especial de licencias para los trabajadores varones al momento de convertirse en padre. Ante modificaciones de menor relevancia, puedo citar **la incorporación de un nuevo párrafo en el artículo 177 vigente, por el que se regula el supuesto de partos múltiples.**

Con motivo del principal objeto de la presente pretendida modificación del régimen de licencias especiales, puedo manifestar que se incorporan dos artículos: **uno de ellos por el cual se otorga un periodo de licencias para la trabajadora en el caso de obtener la guarda de un menor con fines de adopción**, vale destacar que se aplica el mismo criterio que el establecido para el caso de nacimiento, es decir los 90 días, cuyo argumento puede colegirse dado que la guarda con fines de adopción seguramente requerirá tanto un periodo previo para la tramitación de la misma, así como también un tiempo posterior al hecho concreto de la guarda por las derivaciones traumáticas que puede acarrear tanto para ambos padres como para el menor adoptado.



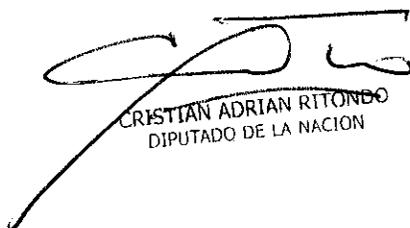
Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

El otro artículo que se procura incorporar -siendo el punto mas relevante del proyecto- establece un sistema (inédito en nuestra legislación) de licencias para el trabajador varón: **“Derechos de la paternidad”**, concediendo un periodo de licencia de 50 días corridos, así también se considera los supuestos de nacimientos pretermino, los nacimientos múltiples, el fallecimiento de la cónyuge o del hijo nacido y la guarda con fines de adopción.

Por ultimo se **modifica el artículo 178°** a los efectos de aumentar el plazo comprensible para contabilizar la presunción del despido por razones de la maternidad y paternidad o embarazo. Asimilando al trabajador varón, la situación descripta anteriormente. De este modo se aplicaría lo establecido por el artículo 8° del Convenio 156, expresa que **“... La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”**.

Es por todo lo expuesto precedentemente que considero necesaria una modificación a la ley 20.744, del tenor de la proyectada; ya que de esto modo se **lograra la plena igualdad entre el hombre y la mujer, modificando (ya modificado) el papel tradicional del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia**, como reza unos de los considerandos que sirven de antecedente al Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo y que constituye parte del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, por lo tanto vengo a solicitar la aprobación del presente proyecto de Ley.



CRISTIAN ADRIAN RITONDO
DIPUTADO DE LA NACION