

Universidad Torcuato Di Tella



Maestría en Políticas Públicas

Responsabilidades familiares compartidas:

Estimación del costo de la ampliación de las licencias por maternidad y paternidad en Argentina. Análisis de factibilidad.

Autor: Yanina Mariela Frainberg

Junio 2015

Introducción

La protección a la maternidad es un derecho humano fundamental y un elemento indispensable para la comprensión de políticas familiares en el trabajo. Es crucial promover la salud de la madre y del hijo y prevenir la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo.

El objetivo de la legislación de la protección de la maternidad es permitir a las mujeres combinar sus roles productivos y reproductivos satisfactoriamente y promover la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo sin perjudicar la salud o la seguridad económica.

Virtualmente todos los países han adoptado algún tipo de legislación referida a la protección de la maternidad y muchos han adoptado medidas para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Los padres han tomado un rol más activo en el cuidado de los niños y es probablemente el desarrollo social más relevante del siglo XXI.

Situación en Argentina

El Régimen de Asignaciones Familiares nacional argentino se encuentra regulado por la Ley 24.714 sancionada en Octubre de 1996, habiendo sido complementado con varias normas a lo largo del tiempo.

El régimen se encuentra apoyado en tres subsistemas: uno contributivo y dos no contributivos. El primero, está fundado en los principios de reparto y se financia, principalmente, con las contribuciones patronales a la seguridad social de índole obligatoria. Las alícuotas vigentes destinadas al régimen de asignaciones familiares, según el artículo 5 de la ley N°24.714 se financiarán con el 4,4% o el 5,56% del total de la remuneración de los trabajadores, dependiendo la actividad.

Un subsistema no contributivo rige para los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y del régimen de pensiones no contributivas por invalidez, fallecimiento, vejez y seguro de desempleo que se financiará con los recursos del régimen previsional previstos en la ley 24.241.

El otro subsistema no contributivo está compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado respectivamente, a las mujeres embarazadas y a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina; que pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal."

Los trabajadores del Estado Nacional gozarán, de acuerdo a la citada ley, de las prestaciones por asignaciones familiares en las mismas condiciones que los trabajadores del sector privado. Las mismas serán financiadas a través de partidas presupuestarias del Tesoro Nacional.

Asimismo, no tienen derecho a percibir las prestaciones aquellas personas cuyo salario exceda los topes establecidos en el marco normativo. Quedan exceptuadas de dichos topes las asignaciones por maternidad, por hijo con discapacidad y ayuda escolar para hijo con discapacidad. Cabe destacar que los empleadores realizan las contribuciones correspondientes a asignaciones familiares para todos los trabajadores independientemente del salario que perciban.

La Asignación por maternidad en Argentina

La Asignación por maternidad, para el caso de los trabajadores del sector privado, se encuentra reglamentada por la Ley N° 20.744 régimen de contrato de trabajo, donde se establece la prohibición de trabajar y la conservación del empleo.

Art 177: “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada 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 período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término 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”

En el caso de la Administración Pública Nacional la Licencia por Maternidad se encuentra reglamentado en el Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias del Decreto N°214/2006.

Inciso e) Maternidad. “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta setenta (70) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, porque se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días”

La asignación percibida por maternidad consiste en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo sin los descuentos por los aportes, es decir, percibe el equivalente a su salario bruto. El mismo será abonado durante el período de licencia legal de 12 semanas, siendo este inferior al tiempo de al menos 14 semanas sugerido por la OIT en el convenio 183 (convenio sobre la protección de la maternidad). Cabe destacar que el mismo no ha sido ratificado por Argentina.

CONVENIO 183 OIT

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha

presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Para la percepción de esta asignación se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses. Como no tiene naturaleza de remuneración, la percepción no está sujeta a gravamen de ningún tipo.¹

Cabe destacar que no es el empleador quien carga con el costo de dicha asignación sino que lo financia el Sistema de Seguridad Social. Por esta razón no se realizan contribuciones patronales, quedando entonces la trabajadora sin cotizaciones al Sistema durante el período de su licencia.

Asimismo, no se realizan aportes ni contribuciones a las obras sociales, por lo tanto la trabajadora no estaría cubierta en materia de salud si llegara a necesitar ampliar su licencia más allá del período establecido por ley. Cabe destacar que es posible extender la licencia hasta seis meses más sin goce de sueldo. Durante el curso de la licencia legal la mujer esta cubierta, ya que a partir de la interrupción de los aportes hay un período de gracia de 90 días. Lo mismo ocurre en caso de finalización o interrupción de la relación laboral por cualquier causa.

En consecuencia, las trabajadoras que tengan hijos, deberán prolongar su vida laboral en la misma cuantía que los meses que han estado de licencia para poder jubilarse. Cabe recordar que el período mínimo de cotización en la Argentina para percibir una prestación es de 30 años, lo que equivale a 360 meses. Por lo tanto, una mujer que tenga 2 hijos (lo cual equivale al promedio aproximado de hijos de las trabajadoras registradas) deberá trabajar medio año más que lo que hubiera necesitado en caso de no ser madre o de ser hombre. Esto claramente muestra una actitud discriminatoria frente a las mujeres madres, ya que se considera el período de licencia por maternidad como si la mujer hubiera salido del mercado de trabajo. Esto no ocurre en el caso de una

¹ Ley 24.714, artículo 23. "Las prestaciones que establece esta ley son inembargables, no constituyen remuneración ni están sujetas a gravámenes, y tampoco serán tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario ni, para el pago de las indemnizaciones por despido, enfermedad, accidente o para cualquier otro efecto".

licencia por enfermedad, dado que en dicho período si se realizan cotizaciones al Sistema de Seguridad Social.²

Comparación internacional

El tiempo de duración de la licencia por maternidad y el porcentaje de salario de reemplazo percibido durante este período son factores importantes para la determinación de políticas para las mujeres en el mercado laboral.

Cuando la licencia es muy corta, las madres pueden no sentirse preparadas para volver al trabajo y consecuentemente renuncian a su empleo. (OECD, 2011). Sin embargo, períodos de licencia muy extensos pueden resultar en penalizaciones salariales (OIT 2011a, Thévenon and Solaz 2013). Los períodos que superan el año de licencia marcan un quiebre en la carrera laboral y se caracterizan por un significativo aumento de la penalización salarial.

Según la OIT, en *Maternity and Paternity at Work*³, la mayoría de los países adhieren al Convenio 183 respecto a la duración de la licencia por maternidad de al menos 14 semanas. El 53% de los 185 países estudiados (98) proveen una licencia de al menos 14 semanas. De estos, 42 países exceden las 18 semanas.

Distribuidos por región se distingue que en Europa del Este, Asia Central y las economías desarrolladas casi todos los países alcanzan o exceden ese estándar.

En África, de los 52 países analizados casi la mitad otorga 14 semanas y 35% provee 12 a 13 semanas.

De los 12 países de Medio Oriente sólo Siria con 17 semanas cumple el mínimo establecido en el Convenio 183.

En Latinoamérica y el Caribe de los 34 países estudiados 8 países, Belice, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Panamá y Venezuela proveen al menos 14 semanas de licencia, mientras que 3 países Chile, Cuba y Venezuela van más allá del Convenio 183 y proveen al menos 18 semanas.

En Asia un cuarto de los 26 países y territorios alcanzan el estándar establecido en el Convenio 183.

Algunos países otorgan períodos obligatorios de licencia por maternidad tanto antes como después del nacimiento. Mientras que otros países sólo lo hacen obligatorio al período anterior al parto.

En el Convenio 183 de la OIT, exceptuando el período de 6 semanas obligatorio posteriores al nacimiento, no se estipula como debe distribuirse la licencia. Asimismo, en la recomendación 191 enfatiza las ventajas que significa para las mujeres tener flexibilidad en este aspecto.

² Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

³ capítulo 2: *Maternity*, páginas 9 y 10) año 2014.

Además en el Convenio 183 la licencia paga por maternidad no debe ser inferior a los dos tercios de los ingresos previos percibidos por la mujer. De manera de poder mantenerse a sí misma y a su hijo en apropiadas condiciones de vida.

De los 185 países con información disponible todos salvo 2 otorgan licencia por maternidad paga. Las dos excepciones son Papua Nueva Guinea y Estados Unidos.

Licencia por Paternidad

La licencia por paternidad es generalmente un período de licencia para el padre inmediatamente posterior al nacimiento de su hijo. Permite al hombre ayudar a la madre a recuperarse del parto, lo cual es crucial para que la mujer pueda lograr amamantar a su bebé. Asimismo le permite al padre ocuparse del recién nacido y de sus otros hijos si los tuviera y de otras responsabilidades familiares.

Las investigaciones sugieren que los hechos de que los hombres se tomen la licencia por paternidad, se ocupan de las responsabilidades familiares y el posterior desarrollo de los niños están relacionados. Los padres que se toman la licencia están más conectados con sus hijos. (Huerta et al, 2013).

Esto trae efectos positivos para la equidad de género en el hogar que es la base de la equidad de género en el trabajo.

Licencia por Paternidad en Argentina

La licencia por paternidad se encuentra reglamentada en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 dentro del capítulo II denominado Régimen de las licencias especiales.
“Art 158 a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.”

De esta manera se equipara la licencia por nacimiento de hijo a las licencias por fallecimiento de un familiar o por días de estudio. Siendo así, y por un período tan acotado, no supone un costo extra para el Sistema de Seguridad Social ni para el empleador, diferente a una inasistencia por cualquier otra licencia especial.

Comparación Internacional

Según la OIT, en *Maternity and Paternity at Work*⁴, la licencia por paternidad se encuentra en las legislaciones nacionales de al menos 78 países de los 167 países de los que hay información disponible.

29 en África, 7 en Asia, 5 en Europa del Este y Asia Central, 24 en Economías Desarrolladas, 12 en Latinoamérica y el Caribe y 2 en Medio Oriente.

⁴ capítulo 3: Paternity, parental and adoption leave, páginas 52 y 53, año 2014.

La duración de la licencia varía de país en país. Entre los que tienen provisión nacional la duración se extiende de 1 día en Túnez a 90 días en Islandia, Eslovenia y Finlandia (54 días laborables).

En 53% del total (88 países) no está prevista la licencia por paternidad. 35 países (21%) otorgan menos de 1 semana. Incluye a Argentina, Kazakstán, Grecia, Marruecos y Tanzania.

25 países (15%) otorgan entre 7 y 10 días de licencia. Aquí se encuentran Benín, Bosnia Herzegovina, Latvia, Filipinas y Ecuador.

14 países (8%) proveen entre 11 y 15 días. Estos países son Azerbaiyán, Francia, Kenia, y Venezuela.

5 países, todos pertenecientes a Economías desarrolladas, Finlandia, Islandia, Lituania, Portugal y Eslovenia proveen licencia por paternidad durante más de dos semanas.

En vez de otorgar licencia por paternidad, algunos países otorgan licencia por emergencias generales. Las mismas se pueden usar tanto para el nacimiento de un hijo, como para el fallecimiento de un familiar o casamiento. De esta manera se pone a los trabajadores padres en una situación de desventaja respecto a los hombres que no lo son.

Proyectos en la Cámara de Diputados

Desde hace unos años, existen varios proyectos de ley que incluyen modificaciones a la ley de contrato de trabajo, en relación al tiempo de licencias parentales.

Las principales modificaciones que plantean se resumen en el siguiente cuadro comparativo:

Tipos de licencias	Exp. 5419-D-2013 FPV	Exp. 6115-D-2013 FPV	Exp. 0466-D-2015 FPV	Exp. 2266-D-2015 UCR
Licencia por Maternidad	49 días anteriores y 49 días posteriores (98 en total)	50 días anteriores y 50 días posteriores (100 días en total)	45 días anteriores y 45 días posteriores. Se puede optar por reducir la licencia anterior y acumularla a la posterior al parto.	45 días anteriores y 53 días posteriores. Se puede optar por reducir la licencia anterior, no pudiendo ser inferior a 15 días y acumularla a la posterior al parto.
Licencia por maternidad adopción		50 días posteriores		53 días posteriores
Nacimiento pretermino		se acumulará al descanso posterior lo no utilizado hasta completar 100 días.	se acumulará al descanso posterior lo no utilizado hasta completar 90 días.	se acumulará al descanso posterior lo no utilizado hasta completar 98 días.
Nacimiento o adopción múltiple		30 días	30 días	30 días
Nacimiento o adopción alto riesgo		30 días	30 días	30 días
Nacimiento o adopción discapacidad		50 días	30 días	60 días
Licencia para el otro progenitor	12 días corridos	10 días	15 días. A partir del 3er año vigencia de la Ley pasará a 30 días.	30 días
Licencia para el otro adoptante		10 días	15 días. A partir del 3er año vigencia de la Ley pasará a 30 días.	30 días
Nacimiento múltiple para el otro progenitor o adoptante		10 días		10 días
Nacimiento alto riesgo otro progenitor o adoptante		10 días		10 días
Discapacidad para el otro progenitor o adoptante		30 días		30 días
Licencia por técnicas de fertilización medicamente asistida		30 días continuos o discontinuos por año calendario.	30 días continuos o discontinuos por año.	30 días continuos o discontinuos por año calendario.
Licencia por crianza (nacimiento o adopción)	30 días madre o padre		30 días gestante u otro progenitor. A partir del 3er año vigencia de la ley será de 90 días	90 días para uno de los progenitores o adoptantes, podrá ser distribuida entre ambos.
Asignación por crianza	Se incorpora a Ley AAFF			
Tope máximo para las licencias		180 días		

Fuente: elaboración propia sobre la base de los proyectos presentados en la Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Como se puede apreciar en el cuadro precedente, las principales modificaciones implican aumentar la licencia por maternidad en al menos 8 días, de manera de cumplir las 14 semanas mínimas sugeridas por la OIT. Asimismo, dos proyectos plantean que

las mujeres adoptantes tengan el mismo tiempo de licencia que tienen las mujeres gestantes posterior al parto.

En las situaciones de nacimientos pre termino, los proyectos coinciden en que se acumule el tiempo no utilizado, para emplearlo al tiempo de descanso posterior al parto. En las circunstancias de nacimientos múltiples, alto riesgo y discapacidad o enfermedad crónica, los proyectos que contemplan estos casos coinciden en brindar indistintamente esta licencia a madres gestantes o adoptantes.

En el caso de la licencia por paternidad, o del otro gestante, todos los proyectos coinciden en otorgar al menos 10 días, y en los proyectos que contempla al otro adoptante, tendrían el mismo periodo de licencia que el padre biológico.

Dos proyectos consideran ampliar el periodo de licencia para el otro gestante o adoptante en el caso de nacimientos múltiples, alto riesgo o discapacidad o enfermedades crónicas.

Tres proyectos suponen la creación de una licencia por crianza de 30 días. Lo novedoso es que este mes adicional podrá solicitarlo uno de los dos progenitores o adoptantes no siendo exclusivo a la madre.

En el proyecto de ley del FPV cuyo firmante es RECALDE, HECTOR Expediente N° 5419-D-2013 no lo aclara, pero se desprende de lo que dice en el art. 11 bis que la asignación por crianza es una suma igual a la remuneración que el trabajador/a hubiera percibido en su empleo y lo mencionado previamente en el art. 177 bis, que la licencia por crianza gozará de los beneficios previstos en las normas de seguridad social, que hace mención al sueldo neto. De forma tal, que al hacerse los aportes y contribuciones correspondientes a la Obra Social, tanto el trabajador como su hijo cuenten con cobertura de salud.

En el proyecto de ley del FPV cuyos firmantes son DE PEDRO, EDUARDO ENRIQUE - RECALDE, HECTOR PEDRO - FERNANDEZ SAGASTI, ANABEL - CLERI, MARCOS - PIETRAGALLA CORTI, HORACIO - MENDOZA, MAYRA SOLEDAD - ALONSO, MARIA LUZ - LARROQUE, ANDRES - SANTILLAN, WALTER MARCELO Expediente N° 6115-D-2013.

Cuando se hace mención a las entidades comprendidas en el artículo 1° de la ley N° 23.600 se refiere a las Obras Sociales. Las mismas deberán brindar la cobertura de salud a pesar de que no ingresen aportes y contribuciones durante el período de licencias. No menciona quien financiaría los aportes y contribuciones que dejarían de ingresar a las mismas, dado que durante la licencia por maternidad como las nuevas licencias propuestas se percibe el monto bruto. Es decir, sin los aportes y contribuciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social. De la misma manera, se deberán computar a los efectos previsionales los períodos mencionados como si hubieren sido efectivamente trabajados. No aclara si por esos períodos habrá algún financiamiento por los aportes y contribuciones que no ingresan a ANSES o será el sistema de Seguridad Social quien, considerando su espíritu solidario, imputará el período de licencia como efectivamente trabajado sin ingresos.

En el proyecto de ley del FPV cuyos firmantes son BRAWER, MARA - DEPETRI, EDGARDO FERNANDO - FERREYRA, ARACELI - SEGARRA, ADELA ROSA - LEVERBERG, STELLA MARIS - GAGLIARDI, JOSUE - GROSSO, LEONARDO - GAILLARD, ANA CAROLINA - BIANCHI, MARIA DEL CARMEN - PARRILLI, NANCI MARIA AGUSTINA - CARLOTTO, REMO GERARDO - GONZALEZ, VERONICA - MENDOZA, MAYRA SOLEDAD - JUNIO, JUAN CARLOS ISAAC. N° de Expediente 0466-D-2015.

Las licencias gozarán de todos los beneficios de la seguridad social. Este sería un avance importante, ya que actualmente pasados los 90 días de licencia, si la mujer optara por tomarse la licencia excedente de 3 o 6 meses, además de no percibir salario, tampoco cuenta con la cobertura de Obra Social (debería pagar a la Obra Social en calidad de afiliada adherente durante este período), así como tampoco cotizaría para su futura jubilación.

Además, tres proyectos contemplan una licencia especial de 30 días por año en el caso de tratamiento de utilización de técnicas medicamente asistidas. Se propone incorporar esta licencia luego de la sanción de la Ley N° 26.862 referente a reproducción medicamente asistida.

Proyecto de reforma

Justificación

Se propone incrementar el período de licencia por maternidad y licencia por paternidad.

Sus fundamentos se basan en que es un tema que trasciende el ámbito privado, para transformarse en una cuestión de política pública, ya que al reconocérsele el derecho a una licencia sólo a la madre, no teniendo en cuenta el rol paterno en la crianza de un hijo, se genera una discriminación de género perjudicial a las mujeres. Ya que son las mujeres madres quienes se ausentan durante 3 meses o más, dependiendo si deciden tomarse la excedencia de 3 o 6 meses extra o incluso renuncia a su empleo para cuidar a su hijo.

Diferente es la situación de los hombres padres, que no ven afectado su posición en el trabajo por el nacimiento de un hijo. Si se considerase la crianza de un hijo como una responsabilidad compartida entre ambos progenitores o adoptantes, la decisión de quien se ausentará de su empleo por más tiempo quedará al interior de cada núcleo familiar, pero es el Estado quien a través de las leyes debe garantizar el derecho a elegir por parte de cada familia.

La ley de Contrato de trabajo no contempla los nuevos roles que tanto hombres como mujeres han adoptado en la sociedad en los últimos años. No siendo exclusivo a las mujeres el cuidado de los hijos. Los padres han tomado un rol más activo en el cuidado de los niños y es probablemente el desarrollo social más relevante del siglo XXI. Este hecho es un fenómeno mundial y nuestro país no es ajeno a este cambio. Es por esta razón que debe reconsiderarse el tiempo estipulado como licencia por nacimiento de un hijo para los trabajadores hombres a nivel nacional. Si bien es un avance que algunas

jurisdicciones provinciales han ampliado las licencias de maternidad y de paternidad (para sus empleados del sector público) debe estar contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo que rige para todos los trabajadores del sector privado a nivel nacional.

Con las leyes vigentes, no sólo no se le da la posibilidad al padre de tener una licencia mínima para acompañar a la madre y al niño en sus primeros días de vida, sino que, pasados los 3 meses obligatorios de licencia por maternidad, si la madre quiere reincorporarse al mercado de trabajo, no existe la posibilidad de que sea el padre quien se tome los meses de excedencia, sea por la razón que fuera, ya sea una decisión económica, o meramente un deseo personal. Lo cual haría más equitativo el tiempo de suspensión del contrato de trabajo para destinarlo a la crianza del niño.

Existen convenios y convenciones internacionales que reconocen este derecho por tratarse de condiciones de equidad en el trato entre hombres y mujeres tanto en el mundo laboral, familiar y en la sociedad.

El Convenio 156 de la OIT, ratificado por ley 23451, "Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares" que reconoce que "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia"

Conforme la Convención de los Derechos del Niño, también de rango constitucional, en su artículo 18 inciso 2, el Estado tiene el deber de prestar asistencia adecuada a los padres para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del/de la niño/a. Asimismo, la Convención en el mismo art. 18 inciso 1 dispone: "Los Estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres...la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño".

Mediante la ratificación de la Convención Americana de Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la República Argentina se obligó a respetar y a garantizar el ejercicio de los derechos bajo los principios de igualdad y no discriminación (art. 1.1 y 2 CADH y 2.1 y 2.2 PIDCP).

Propuesta de reforma

Se analizara el costo que implicaría la puesta en marcha de los proyectos de ley que proponen ampliar las licencias de maternidad y extender las mismas en caso de nacimientos múltiples, alto riesgo y discapacidad. Además de sugiere otorgar licencias por paternidad.

En todos los casos se propone que las licencias sean remunerativas, implicando un cambio importante al sistema actual, ya que la licencia por maternidad no es remunerativa. Este cambio implica que sobre el monto de las licencias se debe cotizar al Sistema de Seguridad Social y a todos los impuestos que correspondan (por ejemplo, impuesto a las ganancias).

Tipos de licencias	Exp. 5419-D-2013 FPV	Exp. 6115-D-2013 FPV	Exp. 0466-D-2015 FPV	Exp. 2266-D-2015 UCR
Licencia por Maternidad	8 días	10 días		8 días
Nacimiento o adopción múltiple		30 días	30 días	30 días
Nacimiento o adopción alto riesgo		30 días	30 días	30 días
Nacimiento o adopción discapacidad		50 días	30 días	60 días
Licencia para el otro progenitor	12 días corridos	10 días	15 días. A partir del 3er año vigencia de la Ley pasará a 30 días.	30 días
Nacimiento múltiple para el otro progenitor o adoptante		10 días		10 días
Nacimiento alto riesgo otro progenitor o adoptante		10 días		10 días
Discapacidad para el otro progenitor o adoptante		30 días		30 días
Licencia por crianza (nacimiento o adopción)	30 días madre o padre		30 días gestante u otro progenitor. A partir del 3er año vigencia de la ley será de 90 días	90 días para uno de los progenitores o adoptantes, podrá ser distribuida entre ambos.

Fuente: elaboración propia

Metodología para la estimación del Costo Fiscal

Para realizar la siguiente estimación de costo, debido a la dificultad de obtener información pública disponible, se debieron realizar varias estimaciones sobre los datos que no se pudieron conseguir. Esto se debe a que ANSES no publica esa información desde el año 2007 y la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha dejado de publicar en el año 2012.

Por lo tanto, se toma el período de junio 2012, último período que cuenta con información pública disponible⁵ y se utilizará los datos de aportantes al sistema de seguridad social argentino y de asignaciones familiares pagadas, tal como se presentan en los cuadros 1 y 2.

Cuadro 1. Cantidad de aportantes al SIPA en relación de dependencia discriminado por sexo

	cantidad	proporción
Hombres	4.347.810	62%
Mujeres	2.172.079	31%
No informa	479.929	7%
Total	6.999.818	100%

Fuente: BESS Junio 2012

⁵ Boletín Estadístico de la Seguridad Social, que publica la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/bess/boletin2trim_2012.pdf

Cuadro 2. Asignaciones Familiares pagadas a través del Sistema Único de Asignaciones Familiares -Base Devengado noviembre 2012

Descripción	Cantidad de casos	Importes
Matrimonio	22.747	\$ 2.046.600
Nacimiento	10.134	\$ 6.080.200
Adopcion	22	\$ 79.200
Hijo	2.821.780	\$ 681.681.548
Hijo discapacitado	78.371	\$ 67.418.400
otros (1)	77.160	\$ 20.027.989
Maternidad	21.890	\$ 99.287.168
total	3.032.104	\$ 876.621.105

Fuente: Información Estadística, año XI N°5- diciembre 2012 -dirección de Planeamiento ANSES.(1) incluye ayuda escolar, prenatal y maternidad Down.

La cantidad de casos de Asignación por Maternidad otorgadas en el año 2012 es un dato cierto ya que se otorgaron 21.890 casos en noviembre 2012 cuyo monto promedio fue de \$4536, habiendo sido la erogación total mensual de \$99.289.168. Anualizando da un total de 262.680 casos y \$ 1.191.446.016.

Cabe mencionar que la dicha asignación se cobra durante 3 meses, por consiguiente, para saber el total de licencias por maternidad otorgadas en el año se infiere que es la tercera parte del total de casos, es decir, 87.560 mujeres asalariadas registradas que fueron madres.

Cantidad de licencias por maternidad estimadas para el año 2012 = 87.560

Para calcular la cantidad de nacimientos de niños con discapacidad se hace un proxi con la cantidad de casos de asignación por hijo discapacitado en relación a la cantidad de asignaciones por hijo totales (asignación por hijo más asignación por hijo con discapacidad) pagadas en el año 2012. Lo cual da una tasa de 2,7 %.

Por lo tanto la cantidad de licencias por maternidad por hijo con discapacidad estimadas para el año 2012 es el 2,7% de 87.560, lo que equivale a 2.364 casos.

Cantidad de licencias por maternidad hijo discapacitado estimadas para el año 2012= 2.364

Asimismo, para calcular la cantidad de licencias extras a otorgar en casos de nacimientos bajo peso, tanto de bajo como de alto riesgo, los nacimientos pretermino y los múltiples, se utilizaron las estadísticas vitales de la DEIS aplicadas a la cantidad total anual de licencias por maternidad estimadas para el año 2012

Tipo de nacimiento	Tasas	Licencias
Nacimientos de alto riesgo (hasta 1499 gr)	1,10%	963
Nacimientos de bajo riesgo (entre 1500 y 2499 gr)	6,30%	5.516
Pretermino (menos de 37 semanas)	8,55%	7.489
Parto múltiple	2,01%	1.762

Fuente: DEIS 2013

Para calcular la cantidad de licencias por paternidad que podrían otorgarse, dado que no se cuenta con un dato cierto se deben estimar. Existen dos posibilidades para realizar la estimación. A través de la asignación por nacimiento o a través del total de nacimientos.

Estimación 1: a través de la asignación por nacimiento

Se puede estimar la cantidad de licencias considerando el total de Asignaciones por nacimiento otorgadas considerando las no otorgadas por superar el tope para percibir las y teniendo en cuenta cuando ambos progenitores se encuentran dentro del mercado de trabajo formal, y restarle la cantidad de asignaciones que correspondieron a mujeres.

Teniendo como dato la cantidad de Asignaciones familiares extraordinarias (matrimonio, nacimiento y adopción) con base devengado noviembre 2012 se estimó el porcentaje que representan nacimiento y adopción sobre el total de Asignaciones familiares extraordinarias, tanto en número de casos como en monto, dado que en los meses anteriores se tiene el total de casos pagados. (Fuente: Información estadística, año XI N°5-diciembre 2012- dirección general de planeamiento ANSES).

Por lo tanto, la cantidad de asignaciones por nacimientos pagadas en noviembre 2012 fue 10.134 y 22 de adopción, totalizando 10.156 casos. Las mismas representaron el 82% del total de licencias extraordinarias pagadas en ese periodo (12.430 casos). Respecto a los montos, dichas asignaciones representaron el 75% del monto pagado en miles de pesos.

Cuadro 3: Licencias extraordinarias pagadas y licencias estimadas por nacimiento y adopción.

Meses	Licencias extraordinarias 2012	licencias estimadas (nacimiento + adopción) 2012	Monto (en miles de \$) 2012	Monto estimado (en miles de \$) 2012
ene	14.848	12.132	10.102	7.583
feb	15.023	12.275	10.277	7.714
mar	16.170	13.212	11.083	8.319
abr	13.931	11.382	9.520	7.146
may	16.290	13.310	11.051	8.295
jun	14.817	12.106	9.858	7.399
jul	13.866	11.329	9.297	6.978
ago	14.570	11.904	9.598	7.204
sep	12.199	9.967	8.022	6.021
oct	12.817	10.472	8.410	6.313
nov	12.430	10.156	8.206	6.159,4
dic	9.770	7.983	6.469	4.855,6
Total	166.731	136.228	111.893	83.987

Fuente: elaboración propia

La cantidad de asignaciones por nacimiento y adopción pagados por el régimen de Asignaciones Familiares estimados año 2012 fue 136.228 casos, e insumió 84 millones de pesos aproximadamente.

Ese año el porcentaje de asalariados registrados que superaban el tope para cobrar AAFP (que era de \$5200) era el 44% del total de trabajadores en relación de dependencia. Por lo tanto, la cantidad adicional de nacimientos que no cobraron asignación por superar el tope fue de 60.053 casos. (Suponiendo que la tasa de nacimientos es constante independiente de los ingresos).

Es decir, que si se contabilizaran el total de nacimientos sin considerar el tope para los trabajadores registrados serían 196.282 casos. Cabe mencionar que dicha asignación la percibe un solo progenitor, entonces hay que tener en cuenta cuando ambos padres se encuentran trabajando. Se infiere el porcentaje de asalariados cuyo cónyuge es también asalariado registrado⁶. Por consiguiente, esta cifra se incrementa en un 29%, totalizando 253.204 nacimientos de empleados registrados. Si a la cantidad de nacimientos totales estimados se le sustraen los que correspondieron a mujeres, ya que percibieron la licencia por maternidad, el resto correspondería a los padres con derecho a la licencia. Es decir, 253.204 nacimientos totales menos 86.808 nacimientos de trabajadoras mujeres da como resultado 166.396 nacimientos de agentes hombres.

Cantidad de licencias por paternidad estimadas para el año 2012 = 166.396

Estimación 2: a través del total de nacimientos

Otra posibilidad es inferir, de acuerdo a los datos de estadísticas vitales, la cantidad de nacimientos que correspondieron a hombres, asumiendo que la tasa de natalidad se mantiene constante para los hombres registrados.

Cuadro 4. Población masculina total año 2010 discriminada por rangos etarios

Rango de edad	cantidad
15-19	1.785.061
20-24	1.648.456
25-29	1.552.106
30-34	1.523.342
35-39	2.678.435
40-44	2.310.775
45-49	2.196.350
Total	13.694.525

Fuente: INDEC Censo 2010

La cantidad de nacidos vivos es de 754.603 niños (DEISS 2013). Por lo tanto, se puede estimar la tasa de natalidad masculina como el total de nacimientos sobre el total de hombres de entre 15 y 49 años, dando como resultado 5,5%.

⁶ Se tomó la proporción de hogares cuyo jefe y cónyuge son asalariados registrados del sector privado (SP) y tienen un hijo de menos de un año sobre el total de mujeres asalariadas registradas SP con hijos menores de un año que surgen de la EPH.

Si bien se hace un supuesto poco realista, que la tasa de natalidad se mantiene constante en todas las edades, la misma se compensa entre rangos y por eso se toma una única tasa para todo el universo analizado.

Los aportantes al SIPA que trabajan en relación de dependencia respecto al total de aportantes al SIPA representan el 77,79%.

Cuadro 5. Aportantes totales al SIPA y aportantes hombres discriminados por edad

Rango de edad	Aportantes SIPA junio 2012	Hombres en relacion de dependencia
15-19	10.963	8.529
20-24	393.795	306.343
25-29	717.076	557.831
30-34	877.062	682.288
35-39	763.628	594.045
40-44	626.911	487.690
45-49	533.818	415.270
Total	3.923.253	3.051.996

Fuente: Elaboración propia sobre la base del BESS. MTEySS. Junio 2012

Por consiguiente, tomando la tasa de natalidad masculina de 5,5% aplicada al total de hombres en relación de dependencia se puede estimar la cantidad de licencias por paternidad. 3.051.996 por 5,5% equivale a 170.052 casos.

Cantidad de licencias por paternidad estimadas para el año 2012 = 170.052

Como se puede apreciar, entre ambas propuestas hay una diferencia del 2%, lo cual es bastante despreciable, entonces se puede suponer que la cantidad de licencias por paternidad rondaría las 168.000 al año, obteniendo un promedio entre ambas propuestas.

Costo de las licencias

Licencia por maternidad: Cantidad total de licencias por Maternidad otorgadas por año, multiplicadas por el costo del proporcional de extender esa licencia en 8 o 10 días. Es decir, 87.560 por \$1.210 en el caso de 8 días, sería casi 106 millones de pesos y 87.560 por \$1.512 sería aproximadamente 132 millones de pesos para el caso de 10 días.

Nacimientos múltiples: Los tres proyectos que la contemplan consideran otorgar un mes más de licencia. Siendo la cantidad de casos anuales 1.762, multiplicándolo por el costo de la licencia mensual de \$4536 da casi 8 millones de pesos.

Nacimiento alto riesgo: Los tres proyectos que la contemplan consideran otorgar un mes más de licencia. Siendo la cantidad de casos anuales 963, multiplicándolo por el costo de la licencia mensual de \$4536 da 4,3 millones de pesos.

Nacimiento discapacidad: Los proyectos que la contemplan consideran otorgar 30,50 o 60 días más de licencia. Siendo la cantidad de casos anuales 2.364, el costo que acarrearía sería.

Licencia por paternidad: Los proyectos contemplan otorgar, 10,12, 15 o 30 días. Considerando que la cantidad de Licencias por año serían 168.000 los costos de las mismas ascenderían a 254, 305, 381 y 762 millones de pesos respectivamente.

Licencia por crianza: Dos proyectos contemplan otorgar un mes, y otro proyecto otorgar 3 meses. El costo estimado sería de otorgar un mes más de licencia por maternidad. Ya que si bien puede tomárselo el otro progenitor, esto sucede en el caso en que ambos progenitores se encuentran dentro del mercado de trabajo y la mujer optara por regresar a su empleo finalizada su licencia por maternidad.

Por lo tanto el costo sería la cantidad de licencias por maternidad por el costo de un mes de dicha licencia. Es decir 87.560 multiplicado por \$4.536 por mes el costo ascendería a 397 millones en el caso de 30 días y 1.191 en el caso de 90 días.

Cuadro resumen costo total de licencias de cada proyecto de Ley

Tipos de licencias	Exp. 5419-D-2013 FPV	Exp. 6115-D-2013 FPV	Exp. 0466-D-2015 FPV	Exp. 2266-D-2015 UCR
Licencia por Maternidad	\$ 105.906.313	\$ 132.382.891		\$ 105.906.313
Nacimiento o adopción múltiple		\$ 7.991.959	\$ 7.991.959	\$ 7.991.959
Nacimiento o adopción alto riesgo		\$ 4.367.910	\$ 4.367.910	\$ 4.367.910
Nacimiento o adopción discapacidad		\$ 17.870.783	\$ 10.722.470	\$ 21.444.940
Licencia para el otro progenitor	\$ 304.801.174	\$ 254.000.978	\$ 381.001.467	\$ 762.002.934
Licencia por crianza (nacimiento o adopción)	\$ 397.148.672		\$ 397.148.672	\$ 1.191.446.016
Total	\$ 807.856.158	\$ 416.614.521	\$ 801.232.478	\$ 2.093.160.071

Tal como se puede apreciar en el cuadro, el costo de las medidas va desde los 416 a los 2.093 millones de pesos aproximadamente.

Estas medidas representan el 0,17%, 0,09%, 0,17% y 0,44% respectivamente del PBI del segundo trimestre del año 2012.

Siendo el PBI 479.966 millones de pesos a precios de 1993 (Fuente: Ministerio de Economía).

Propuesta de política

Licencia por maternidad

Para poder considerar los meses de licencia por maternidad permitidos por ley, se sugiere en primer lugar que la trabajadora realice los aportes correspondientes. Por lo tanto, la mujer estaría percibiendo el equivalente a su salario neto (a la asignación por maternidad que representa su salario bruto descontarle los aportes personales). De esta manera seguiría realizando los aportes correspondientes a la obra social y cotizando para su futura jubilación.

En segundo lugar, el equivalente la contribución patronal podría ser solventado por el mismo sistema. Ya que como se puede corroborar con los datos suministrados por la ANSES en sus informes trimestrales, todos los años los ingresos devengados al sistema en concepto de asignaciones familiares superan a los gastos. Es decir que el sistema es superavitario.

En el año 2007 (último año con información pública disponible) el monto total pagado en concepto de asignación por maternidad fue de \$83.583.734, lo que representó un 1,65% del total de las Asignaciones Familiares pagadas ese año. El monto de las mismas ascendió a \$5.060.939.015.

Los ingresos devengados estimados anuales por aportes y contribuciones de ese período destinados a Asignaciones Familiares fueron de \$5.755.300.000. Por consiguiente, el sistema tuvo un monto excedente de \$694.360.985.

Si se hubiera imputado el costo de las asignaciones por maternidad de ese año, el mismo habría representado solamente el 12% del superávit del sistema.

Por lo tanto, se puede concluir que imputar la asignación por maternidad al período cotizable generaría un beneficio importante para las trabajadoras madres, no siendo muy costoso para el sistema.

Otra alternativa posible es darle a la asignación el mismo trato que tiene el seguro de desempleo. Es decir, que además de la prestación económica por maternidad, la trabajadora tenga el derecho a prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto por las leyes 23.660 y 23.661. Asimismo, se realiza el cómputo del período de la prestación a los efectos previsionales, pudiendo computarse como tiempo efectivo de servicio y no acreditando aportes ni monto de remuneraciones.⁷

⁷ Ley N°24.013, artículo 12 incisos a y b.

Licencia por paternidad

Debido a que en las propuestas analizadas el tiempo de licencia no superaría el mes, los trabajadores contarían con la cobertura de Obra Social. Asimismo, el período cotizable que se resignaría de no realizarse los aportes y contribuciones durante ese lapso es despreciable considerando que se requieren 30 años de cotización necesarios para poder jubilarse.

En consecuencia, el costo de otorgar dicha licencia podría ser solventado por el Sistema de Seguridad Social.

Actualmente, al ser licencias comunes el que se hace cargo de los costos es la empresa, ya que paga salarios y la persona no trabaja.

Bibliografía:

-Rofman, Rafael; Fajnzylber, Eduardo y Herrera, Germán (2008) “Reforming the Pension Reforms: The Recent Initiatives and Actions on Pensions in Argentina and Chile”. SP Discussion paper N° 0831. The World Bank

- Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe- CEPAL (2007) “Economía productiva y reproductiva en México: Un llamado a la conciliación”.

-Marasco, Nora Inés (2007) “Políticas de protección familiar. Régimen de Asignaciones Familiares y principales planes sociales en la República Argentina” . Biblioteca CIESS.

-Ley N° 24.714, Régimen de Asignaciones Familiares.

-Ley N° 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo.

-Ley N° 24.013, Prestación por desempleo para los trabajadores de la Ley de Contrato de Trabajo.

-Ley N°23.660, Obras Sociales.

-Convenio 183 OIT

-Convenio 156 OIT

-Boletín Estadístico de la Seguridad Social:

http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bess/boletin2trim_2012.pdf

-Maternity and paternity at work, OIT, año 2014

ANEXO

Proyectos de Ley

Nº de Expediente: 5419-D-2013

Trámite Parlamentario 097 (25/07/2013)

Firmantes: RECALDE, HECTOR PEDRO.

Giro a Comisiones: LEGISLACION DEL TRABAJO; FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Sus principales modificaciones en lo que se refiere a licencias parentales son las siguientes:

“Art.158 a) Por nacimiento de hijo, doce (12) días corridos”.

"Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y nueve (49) días anteriores al parto y hasta cuarenta y nueve (49) días después del mismo"

Sin embargo, la interesada 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 período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa y ocho (98) días.

"Artículo 177 bis: Licencia por crianza. Concluida la prohibición de trabajar y con anterioridad al estado de excedencia la trabajadora podrá solicitar una licencia de treinta días para la crianza del hijo. Durante dicho lapso la relación laboral quedará suspendida para las partes. Cuando la trabajadora no usufructuare la licencia del párrafo anterior podrá hacerlo el padre, aunque trabajara para otro empleador.

La madre adoptante o en su defecto el padre adoptante podrá solicitar una licencia de treinta días por crianza cuando le sea entregado en guarda con fines de adopción un menor recién nacido o hasta un (1) año de edad.

Durante dicho lapso la relación laboral quedará suspendida para las partes. En todos los supuestos, la licencia por crianza gozará de los beneficios previstos en las normas de seguridad social."

Art. 10. - Sustitúyese la rúbrica del capítulo II del título VII de la ley 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- (texto ordenado 1976) por la siguiente:

"De la protección de la maternidad y de la paternidad"

Art. 12. - Incorpórase como inciso i) en el artículo 6º de la ley 24.714 -Ley de Asignaciones Familiares- el siguiente:

"i) Asignación por crianza."

Art. 13. - Incorporase como artículo 11 bis a la ley 24.714 -Ley de Asignaciones Familiares- el siguiente:

"Artículo 11 bis: .La asignación por crianza consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de la licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses."

Nº de Expediente 6115-D-2013

Trámite Parlamentario 123 (02/09/2013)

Firmantes DE PEDRO, EDUARDO ENRIQUE - RECALDE, HECTOR PEDRO - FERNANDEZ SAGASTI, ANABEL - CLERI, MARCOS - PIETRAGALLA CORTI, HORACIO - MENDOZA, MAYRA SOLEDAD - ALONSO, MARIA LUZ - LARROQUE, ANDRES - SANTILLAN, WALTER MARCELO.

Sus principales modificaciones en lo que se refiere a licencias parentales son las siguientes:

"Artículo 177: Prohibición de trabajar. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de cincuenta (50) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretense adoptante durante los diez (10) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

En este artículo se incrementa en 10 días la licencia a la madre y se incrementa en 8 la del otro progenitor o adoptante.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

"Artículo 177 bis: Extensión de la licencia parental. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia del progenitor y del pretense adoptante se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de nacimiento de alto riesgo, se sumará una licencia de treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de cincuenta (50) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor o pretense adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo."

"Artículo 177 ter: Licencia especial por técnicas de reproducción medicamente asistida. La trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, podrá gozar de una licencia de treinta (30) días, continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique".

"Artículo 177 quater: Tope máximo. La acumulación de las licencias establecidas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter no podrán superar, por ningún concepto, el tope máximo de ciento ochenta (180) días totales".

Artículo 14: Sustitúyase la denominación del Capítulo I del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

CAPÍTULO II

De la protección de la familia

Art. 22: A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las entidades comprendidas en el artículo 1° de la Ley N° 23.660 deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas.

N° de Expediente

0466-D-2015

Trámite Parlamentario

05 (06/03/2015)

Firmantes

BRAWER, MARA - DEPETRI, EDGARDO FERNANDO - FERREYRA, ARACELI - SEGARRA, ADELA ROSA - LEVERBERG, STELLA MARIS - GAGLIARDI, JOSUE - GROSSO, LEONARDO - GAILLARD, ANA CAROLINA - BIANCHI, MARIA DEL CARMEN - PARRILLI, NANCI MARIA AGUSTINA - CARLOTTO, REMO GERARDO - GONZALEZ, VERONICA - MENDOZA, MAYRA SOLEDAD - JUNIO, JUAN CARLOS ISAAC.

Giro a Comisiones

LEGISLACION DEL TRABAJO; FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Sus principales modificaciones en lo que se refiere a licencias parentales son las siguientes:

Artículo 1°: Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 158: Clases. El trabajador y la trabajadora gozarán de las siguientes licencias especiales:

f) Por la realización de técnicas de reproducción humana asistida, hasta 30 días por año, ya sean continuos o discontinuos.

"Artículo 159. Salario, Cálculo. Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley. En ningún caso el trabajador en uso de licencia podrá percibir una retribución menor a la que correspondería si estuviese trabajando, incluyendo premios y remuneraciones variables, así como aportes y contribuciones de seguridad social, de obra social y sindicales."

Artículo 4º: Sustitúyase el encabezamiento del Capítulo I del TITULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley N° 20.744 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"CAPÍTULO I

Igualdad de trato y oportunidades. No discriminación."

Artículo 7º: Sustitúyase el encabezamiento del Capítulo II del TITULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley N° 20.744 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"CAPÍTULO II

Protección de los trabajadores y de las trabajadoras con responsabilidades familiares"

"Art. 177. -Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

Inc. a) Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo. La persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término 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. En caso de nacimientos múltiples, con discapacidad o nacimiento prematuro la licencia se aumentará en 30 días.

Finalizado el lapso de prohibición de trabajar, la gestante gozará de otro plazo de licencia de treinta (30) días más. La gestante y el otro progenitor/a tendrán la opción de distribuir estos días de licencia entre ellos/as, en función de las necesidades de la crianza, notificando con la debida antelación al o los empleadores. A partir del tercer año de entrada en vigencia de la presente ley, este plazo de treinta (30) días se incrementará a noventa (90) días.

Inc. b) Gozarán de las mismas licencias los trabajadores y las trabajadoras, en el supuesto de guarda con fines de adopción de niño, niña o adolescente, a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que la otorga. En el caso de adopciones múltiples o de niños/as o adolescentes o con discapacidad, las licencias indicadas en el inciso anterior se incrementarán en treinta (30) días.

Inc. c) Queda prohibido el trabajo del otro/a progenitor o pretense adoptante durante los quince (15) días posteriores al nacimiento de su hijo/a o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción. A partir del tercer año de entrada en vigencia de la presente ley, este plazo de quince (15) días se incrementará a treinta (30) días.

Inc. d) Los progenitores tendrán derecho a diez (10) días de licencia cuando su hijo/a naciere sin vida o falleciera durante los 10 días posteriores al parto.

Inc. e) En caso de guarda con fines de adopción, los pretendientes adoptantes podrán elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el inciso b y c del presente artículo.

Inc. g) Las licencias a que se refiere este artículo serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 159 de esta ley"

Se incorpora la decisión de la trabajadora gestante la opción de reducir su licencia anterior al parto y acumularla a su licencia posterior al parto. Actualmente la Ley establece un mínimo de 30 días para la licencia anterior al parto. Asimismo se agregan licencias de 30 días en casos de nacimientos múltiples, con discapacidad o prematuros. Además se incorpora una licencia "de crianza" la cual podrá ser distribuida entre ambos progenitores por decisión de ellos. La misma tendrá una duración de 30 días, y se incrementará en 90 días a partir del tercer año de entrada en vigencia la Ley. Las personas adoptantes tendrán derecho a las mismas licencias.

Artículo 11°: Incorpórase el artículo 179 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Art. 179 bis. - De los espacios de cuidado infantil.

En los establecimientos donde preste servicios un número mínimo de 30 trabajadoras y trabajadores, el empleador deberá habilitar salas para el cuidado de la primera infancia, a partir de los 45 días hasta los 4 años. Cuando el número de trabajadores/as sea inferior, el empleador pagará adicional salarial en concepto de servicio de cuidado infantil. El monto del mismo será fijado mediante la negociación colectiva y, en su defecto, semestralmente, por la autoridad de aplicación."

Proyecto de la Unión Cívica Radical:

N° de Expediente

2266-D-2015

Trámite Parlamentario

38 (28/04/2015)

Firmantes

GARRIDO, MANUEL - NEGRI, MARIO RAUL - MARTINEZ, JULIO CESAR - BURGOS, MARIA GABRIELA - VAQUIE, ENRIQUE ANDRES - CASAÑAS, JUAN FRANCISCO - GIMENEZ, PATRICIA VIVIANA.

Giro a Comisiones

LEGISLACION DEL TRABAJO; FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA; PRESUPUESTO Y HACIENDA.

Sus principales modificaciones en lo que se refiere a licencias parentales son las siguientes:

"Artículo 177: Prohibición de trabajar.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cincuenta y tres (53) días posteriores al mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto,

que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo del pretenso o de la pretensa adoptante o de uno o una de los pretensos o las pretensas adoptantes, durante el plazo de cincuenta y tres (53) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del cónyuge, conviviente o del otro progenitor, o del pretenso o la pretensa adoptante, durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento del hijo o hija, o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Los o las cónyuges o convivientes o los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y el 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de guarda con fines de adopción, los pretensos o las pretensas adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos o ellas gozará de las licencias establecidas en el 2° y 3° párrafo de este artículo, debiéndolo notificar a los correspondientes empleadores.

En caso de fallecimiento de uno de los o de las cónyuges, convivientes, progenitores, adoptantes o pretensos o pretensas adoptantes, el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas por la persona fallecida, hasta completar el período máximo de licencia que a ésta le hubiera correspondido.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la progenitora todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa y ocho (98) días".

Artículo 4° - Incorpórase el artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

"Artículo 177 bis: Extensión de la prohibición de trabajar.

En caso de nacimiento múltiple o guarda con fines de adopción conjunta de más de un niño, niña o adolescente, la prohibición de trabajar de la progenitora y del pretenso o la pretensa adoptante, prevista en los párrafos 1° y 2° del artículo 177, se extenderá en treinta (30) días más por cada otro niño, niña o adolescente.

En caso de nacimiento de alto riesgo, la prohibición de trabajar del primer párrafo del artículo 177 se extenderá en treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, las prohibiciones de trabajar previstas en los párrafos 1° y 2° del artículo 177 se extenderán en sesenta (60) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el o la cónyuge o conviviente, o el otro progenitor, o el pretenso o la pretensa adoptante, tendrá derecho a extender su prohibición de trabajar por el término de diez (10) días, en los casos señalados en el primero y segundo párrafo; y por el término de treinta (30) días, en el caso expuesto en el tercer párrafo."

Artículo 5° - Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

"Artículo 177 ter: Licencia adicional de cuidado.

Los o las cónyuges, convivientes, progenitores o pretensos o pretensas adoptantes, una vez concluidos los plazos de la prohibición de trabajar previstos en los artículos 177 y 177 bis, tendrán derecho a una licencia adicional de cuidado, por el plazo de noventa (90) días.

La licencia podrá ser gozada por uno de los o de las cónyuges, convivientes, progenitores o pretensos o pretensas adoptantes.

Dicha licencia podrá también ser gozada por ambos o ambas cónyuges, convivientes, progenitores o pretensos o pretensas adoptantes; si estuviera prevista en sus respectivos regímenes laborales. En tal caso, el plazo de noventa (90) días deberá ser distribuido entre ellos o ellas a su elección, debiendo notificar conjuntamente a los respectivos empleadores los plazos que efectivamente gozará cada cónyuge, conviviente, progenitor o pretenso o pretensa adoptante."

Artículo 6° - Incorpórase como artículo 177 quáter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

"Artículo 177 quáter: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.

La trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida podrá gozar de una licencia de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique."

Artículo 7° - Incorpórase como artículo 177 quinquies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

"Artículo 177 quinquies: Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción o de tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistidas.

Ambos o ambas cónyuges, convivientes o progenitores deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, los pretensos o las pretensas adoptantes deberán comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines

de adopción del niño o niña, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

La trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida deberá notificar al empleador la fecha de inicio y el plazo del tratamiento correspondiente, presentando el certificado médico que lo prescriba."

Artículo 11° - Incorpórase como artículo 179 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

"Artículo 179 bis: Jardines de Educación Inicial

En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de cincuenta (50) trabajadores y/o trabajadoras, el empleador deberá habilitar un Jardín Maternal y de Infantes para ser utilizado por los hijos y las hijas del personal empleado, hasta los tres (3) años de edad, inclusive.

Dichos Jardines de Educación Inicial deberán cumplir con las exigencias de la ley 26.206, y no tendrán costo alguno para los trabajadores y las trabajadoras beneficiarios.

El Jardín de Educación Inicial deberá permanecer abierto y en servicio mientras el personal se encuentre en horario de trabajo y funcionará en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia que no sea mayor de un (1) kilómetro de éste.

El Jardín de Educación Inicial podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.

El empleador podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes por el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hijo o hija de hasta tres (3) años inclusive, cuyo monto mensual no podrá ser inferior a tres (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social".

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio. Sin embargo, el trabajador o la trabajadora podrán optar por realizar aportes a la seguridad social de la manera que lo determine la reglamentación, de modo tal que el tiempo de excedencia se compute como tiempo de servicio a los fines previsionales."

Artículo 17°. - Sustitúyase la denominación del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

"TÍTULO VII Protección de la trabajadora y de la familia"

Artículo 18°. - Sustitúyase la denominación del Capítulo I del Título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), Ley de Contrato de Trabajo, por la siguiente:

"Capítulo I De la protección de la trabajadora"

Artículo 19°. - Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), Ley de Contrato de Trabajo, por la siguiente:

"Capítulo II De la protección de la familia"

Artículo 40°. - Sustitúyase el inciso e) del artículo 6° de la ley 24.714, Ley del Régimen de Asignaciones Familiares, por el siguiente texto:

"e) Asignación parental de cuidado por nacimiento de hijo o hija o por guarda con fines de adopción".

Artículo 41°. - Incorpórase como inciso k) del artículo 6° de la ley 24.714, Ley del Régimen de Asignaciones Familiares, el siguiente texto:

"k) Asignación parental de cuidado por tratamiento con técnicas de fertilización médicamente asistida."

Artículo 49°. - A todos los efectos, y durante el plazo que dure cualquiera de las licencias previstas en la presente ley, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas, de conformidad con lo dispuesto por la ley 23.660.

Artículo 50°. - Los períodos correspondientes al goce de las licencias previstas en los artículos 177, 177 bis, 177 ter y 177 quáter del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976);...; se computarán a los efectos contractuales y provisionales como si hubieren sido efectivamente trabajados.

Artículo 53°. - Derógase la ley 24.716, "Licencia especial por nacimiento de hijo con Síndrome de Down".

Proyecto del partido Socialista:

N° de Expediente

1132-D-2015

Trámite Parlamentario

15 (20/03/2015)

Firmantes

BINNER, HERMES JUAN - TROIANO, GABRIELA ALEJANDRA - CUCCOVILLO, RICARDO OSCAR - RASINO, ELIDA ELENA - ZABALZA, JUAN CARLOS - CICILIANI, ALICIA MABEL - BARLETTA, MARIO DOMINGO - DONDA PEREZ, VICTORIA ANALIA - NEGRI, MARIO RAUL - DUCLOS, OMAR ARNALDO.

Giro a Comisiones

LEGISLACION DEL TRABAJO; FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

INTEGRALIDAD DE LA ASIGNACION POR LICENCIA POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Art.1.- Garantízase a toda mujer trabajadora el derecho a acceder a una licencia por maternidad paga, por los plazos y en las condiciones que las leyes determinen.

Art. 2.- La licencia estará a cargo del sistema de seguridad social que corresponda y será equivalente a un monto igual al que le hubiera correspondido a la madre trabajadora de no haber gozado de licencia. El monto deberá incluir el sueldo básico

con más todos los adicionales que le hubieren correspondido como si hubiese prestado servicios, sin exclusión alguna.

Art. 3.- El tiempo correspondiente a la licencia por maternidad gozado por la madre trabajadora, será considerado como tiempo de servicio a todos sus efectos.

Art. 4.- Garantízase el derecho de percibir integralmente el aguinaldo, sin sufrir disminución alguna por razón de la licencia por maternidad.

Los montos percibidos en concepto de asignación por la licencia por maternidad deberán ser tenidos en cuenta para el cálculo del monto correspondiente al aguinaldo que corresponda, igual al que hubiera correspondido abonar de no haberse gozado de licencia por maternidad.

El pago de esta asignación por aguinaldo correspondiente a la licencia por maternidad también estará a cargo del sistema de seguridad social responsable del pago de la asignación por licencia por maternidad, que deberá liquidarlo en el tiempo que corresponda al pago del aguinaldo para el resto de los trabajadores.