

SESIONES ORDINARIAS

2023

ORDEN DEL DÍA N° 734

Impreso el día 29 de agosto de 2023

Término del artículo 113: 7 de septiembre de 2023

COMISIONES DE LEGISLACIÓN
DEL TRABAJO, DE MUJERES Y DIVERSIDAD
Y DE PRESUPUESTO Y HACIENDASUMARIO: Leyes de Licencias y Asignaciones Parentales Igualitarias. **Modificación.**

I. Dictamen de mayoría.

II. Dictamen de minoría.

III. Dictamen de minoría.

1. (8-P.E.-2022.)
2. **Joury, Rey, Crescimbeni, Lospennato, Morales Gorleri, Besana, Brambilla, Ruarte, El Sukaria, Ajmechet, Stilman y Klipauka Lewtak.** (104-D.-2022.)
3. **Carrizo S., Campagnoli, Lena y Ascarate.** (460-D.-2022.)
4. **Gioja.** (545-D.-2022.)
5. **Estévez E. y Fein.** (875-D.-2022.)
6. **Hernández, Yutrovic, Selva, Landriscini, Moyano, Bertone, Caparros, Caliva, Martínez M. R., Ginocchio, Aubone, Parola y Calletti.** (1.587-D.-2022.)
7. **Del Plá, Del Caño, Bregman y Vilca.** (2.368-D.-2022.)
8. **Ormachea.** (2.687-D.-2022.)
9. **Bregman, Del Caño, Vilca y Del Plá.** (2.736-D.-2022.)
10. **Bregman, Del Caño y Vilca.** (2.740-D.-2022.)
11. **Obeid.** (3.548-D.-2022.)
12. **Bertoldi, Siley, Carnaghi, Gollan, Fein, Del Plá, Yasky, Carrizo A. C., Bregman, Osuna, Marziotta, Tejeda, Brouwer de Koning y Ántola.** (5.583-D.-2022.)
13. **Ginocchio.** (6.215-D.-2022.)
14. **Camaño.** (30-D.-2023.)
15. **Aparicio y otras/os.** (99-D.-2023.)
16. **Godoy.** (2.041-D.-2023.)

17. **Carrizo A. C.** (2.058-D.-2023.)18. **Carrizo A. C.** (2.065-D.-2023.)19. **Carrizo A. C.** (2.066-D.-2023.)20. **Cobos.** (2.239-D.-2023.)21. **Marín.** (2.772-D.-2023.)

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otra señora diputada, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A. C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Aparicio (293-D.-2022), el del señor diputado Hagman y otros/as señores/as diputados/as (424-D.-2022), el de la señora diputada Ocaña y otras/o señoras/or diputadas/o (1.167-D.-2022), los de la señora diputada Caselles (1.257-D.-2022 y 580-D.-2023), el de la señora diputada El Sukaria y otros/as señores/as diputados/as

(1.749-D.-2022), los del señor diputado Ponce y otros/as señores/as diputados/as (1.935-D.-2022 y 1.938-D.-2022), el de la señora diputada Yutrovic y otras/o señoras/or diputadas/o (2.007-D.-2022), el de la señora diputada Sotolano (2.017-D.-2022), el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a (2.371-D.-2022), los de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a (2.737-D.-2022 y 2.739-D.-2022), los de la señora diputada Obeid (3.551-D.-2022, 3.844-D.-2022, 3.845-D.-2022, 3.846-D.-2022, 3.847-D.-2022 y 1.554-D.-2023), el de la señora diputada Quiroz y otro señor diputado (4.303-D.-2022), el del señor diputado Pérez Araujo y otra señora diputada (4.952-D.-2022), el de la señora diputada Carrizo A. C. y otras/os señoras/es diputadas/os (5.186-D.-2022), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (5.452-D.-2022), el del señor diputado Manes y otras/os señoras/es diputadas/os (5.821-D.-2022), el del señor diputado Cisneros (111-D.-2023), el de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o (295-D.-2023), el del señor diputado Ritondo y otras/o señoras/or diputadas/o (396-D.-2023), el de la señora diputada Carrizo S. (539-D.-2023), el de la señora diputada Martínez Villada y otras/o señoras/or diputadas/o (609-D.-2023), el de la señora diputada Uceda y otra señora diputada (666-D.-2023), el de la señora diputada Crescimbeni y otras/os señoras/es diputadas/os (733-D.-2023), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (762-D.-2023), el de la señora diputada Fein (1.010-D.-2023) y el de la señora diputada Banfi y otras señoras diputadas (1.497-D.-2023) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE LICENCIAS Y ASIGNACIONES
PARENTALES IGUALITARIAS

TÍTULO I

Ampliación de licencias parentales

CAPÍTULO I

*Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo,
20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias*

Artículo 1º – *Licencias especiales*. Sustitúyese el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases*. La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por matrimonio o unión convivencial, doce (12) días corridos;

b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, diez (10) días corridos;

c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto tres (3) días corridos;

d) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar, persona a cargo, o referente afectivo conforme a la declaración que efectúe la persona beneficiaria ante la autoridad competente, un máximo de veinte (20) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta sesenta (60) días anuales, sin goce de haberes;

e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

f) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta quince (15) horas por año calendario;

g) Por interrupción del embarazo diez (10) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación;

h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta doce (12) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento;

i) Por técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) conforme lo establecido en la ley 26.862, quince (15) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional.

A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de reproducción humana asistida y copia del consentimiento informado.

El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado;

- j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, quince (15) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme ley 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial y/o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, este o esta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante;

- k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cervicouterino o prostático, un (1) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente;
- l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

Art. 2° – *Día hábil en licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 160 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 160: *Día hábil.* En todas las licencias especiales a las que refiere el artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 3° – *Acumulación de vacaciones. Inclusión de convivientes.* Sustitúyese el artículo 164 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 164: *Acumulación.* Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley.

La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser convenida por las partes.

El/la empleador/a, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o dos convivientes se desempeñen a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 4° – *Sustitución de la denominación del título VII.* Sustitúyese la denominación del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

TÍTULO VII

Cuidados personales y familiares

Art. 5° – *Ampliación de prohibición de trato discriminatorio.* Sustitúyese el artículo 172 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 172: *Principio de igualdad y paridad de géneros.* Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental o responsabilidades familiares. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de no discriminación, igualdad y paridad de géneros.

Art. 6° – *Derogación.* Derógase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

Art. 7° – *Trabajo a domicilio. Ampliación de prohibición para toda persona trabajadora.* Sustitúyese el artículo 175 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 175: *Trabajo a domicilio. Prohibición.* Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio fuera del horario laboral a la persona trabajadora que se encuentre ocupada en algún local u otra dependencia en la empresa.

Art. 8° – *Sustitución de la denominación del capítulo II del título VII.* Sustitúyese la denominación del

capítulo II del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

CAPÍTULO II

De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares

Art. 9° – *Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo.* Sustitúyese el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:

- a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta ochenta y un (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, la persona gestante podrá solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior, de modo de completar los ciento veintiséis (126) días.
 - i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
 - ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada, se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.
 - iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la persona gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso.
 - iv. Si la gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días;
- b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a quince (15) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los treinta (30) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento o quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto.
 - i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
 - ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada, se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.
 - iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación de la persona con la cual comparte la responsabilidad parental o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.
 - iv. Si la no gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días;
- c) Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por ciento veintiséis (126) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia en el hogar de la persona adoptante. La persona adoptante podrá optar por reducir a cuarenta y cinco (45) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior a la fecha en que se inicie la convivencia y completar los ochenta y un (81) días restantes dentro de un plazo de ciento

ochenta (180) días contados desde la misma fecha.

- i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

Bajo los supuestos establecidos en los incisos *a)*, *b)* y *c)* de este artículo, en caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento o guarda, la licencia se extenderá por el plazo de ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia ya gozado.

La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos *a)*, *b)* y *c)* del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia o constancia del organismo competente que otorga la convivencia, respectivamente.

La persona trabajadora conservará su empleo durante el tiempo de licencia establecido por los incisos *a)*, *b)* y *c)* de este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integridad salarial y a la estabilidad absoluta en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos *a)* y *b)*, los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo. En el caso del supuesto establecido en el inciso *c)*, los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la notificación de la resolución judicial por la que se otorga la guarda de un niño, una niña o adolescente.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 10. – Sustitúyese el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 178: *Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando el empleador o la empleadora se encontrase en conocimiento del estado de embarazo, del nacimiento, o del proceso de adopción. El despido en tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización equivalente a la doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley o, a opción de la persona trabajadora, la posibilidad de requerir la reinstalación en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos.

El supuesto previsto en este artículo se aplicará asimismo en el caso de despido dispuesto dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos desde que la persona trabajadora notifica a la parte empleadora que efectuará técnicas de reproducción humana asistida (TRHA).

Art. 11. – *Sustitución de la denominación del capítulo III del título VII.* Sustitúyese la denominación del capítulo III del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio o de unión convivencial

Art. 12. – *Inclusión de unión convivencial.* Sustitúyese el artículo 180 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 180: *Nulidad.* Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio o de unión convivencial.

Art. 13. – *Presunción de despido por causa de matrimonio o de unión convivencial.* Sustitúyese el artículo 181 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 181: *Presunción.* Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses

posteriores al matrimonio o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Art. 14. – *Ampliación de las distintas situaciones en favor de los y las responsables parentales.* Sustitúyese el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales.* El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse;

- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. El/la trabajador/a podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir del día del nacimiento o del inicio de la convivencia del niño, la niña o adolescente en guarda con fines

de adopción. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Lo normado en el inciso c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo o hija enferma menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 15. – *Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia, deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador o la empleadora podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija;
- b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Art. 16. – Sustitúyese el artículo 185 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener seis (6) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 17. – *Eliminación de la opción tácita.* Sustitúyese el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 186: *Opción expresa.* Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de las dos (2) días hábiles anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de dos (2) días hábiles ejerza alguna de las opciones previstas en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso c) de dicho artículo.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

CAPÍTULO 2

Modificaciones a la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844

Art. 18. – *Licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 38: *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, doce (12) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto tres (3) días corridos;
- d) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar, persona a cargo, o referente afectivo conforme a la declaración que efectúe la persona beneficiaria ante la autoridad competente, un máximo de veinte (20) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta sesenta (60) días anuales, sin goce de haberes;
- e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta quince (15) horas por año calendario;
- g) Por interrupción del embarazo diez (10) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación;
- h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta doce (12) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento;
- i) Por técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) conforme lo establecido en la ley 26.862, quince (15) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional.

Al fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de reproducción humana asistida y copia del consentimiento informado.

El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado;
- j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, quince (15) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro período igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme ley 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, este o esta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante;
- k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cervicouterino o prostático, un (1) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente;
- l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos,

los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

Tendrán derecho al goce de las licencias completas previstas en los incisos *d), e), f), h) y k)* quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del/la trabajador/a.

Art. 19. – *Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo.* Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 39: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal gestante, no gestante o adoptante en los términos establecidos en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

CAPÍTULO 3

Modificaciones a la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria

Art. 20. – *Personal gestante temporario.* Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria, por el siguiente:

Artículo 51: *Licencia personal gestante. Personal temporario.* El personal gestante temporario tendrá también derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.

La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador o a la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 21. – *Derogación.* Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria.

CAPÍTULO 4

Disposiciones comunes a las obras sociales y a las empresas de medicina prepaga

Art. 22. – *Beneficio de obra social en excedencia.* Sustitúyese el inciso *g)* del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias, por el siguiente:

g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley.

Art. 23. – *Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante.* Incorpórase como inciso *i)* del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias, el siguiente:

i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de la empleadora serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

Art. 24. – *Obligación de los agentes de seguro de salud y demás entidades que brinden prestaciones médico asistenciales.* El sector público de salud, la Obra Social del Poder Judicial de la Nación, la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, las entidades que brinden atención al personal de las universidades, las entidades de medicina prepaga reguladas por la ley 26.682, que brinden prestaciones de salud a través de una modalidad de adhesión voluntaria, y planes superadores y complementarios por mayores servicios que comercialicen los agentes de seguro de salud, así como también todos aquellos agentes que brinden servicios médico-asistenciales a sus afiliados independientemente de la figura jurídica que posean, deberán brindar a sus afiliados y afiliadas o beneficiarios y beneficiaras las prestaciones previs-

tas en el inciso *i*) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias.

TÍTULO II

Modificaciones a la normativa de la seguridad social

CAPÍTULO I

Modificaciones a la ley 24.714, de asignaciones familiares, y sus modificatorias

Art. 25. – Incorpóranse como inciso *a*”) del artículo 1° de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguientes:

a”) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la ley 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.

Art. 26. – *Financiamiento de las asignaciones familiares.* Incorpórase como inciso *a*”) del artículo 5° de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

a”) Las que correspondan al inciso *a*”) del artículo 1° de la presente ley con los siguientes recursos:

1. El porcentaje del aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos.

Art. 27. – Sustitúyese el artículo 6° de la ley 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a*) Asignación por hijo o hija;
- b*) Asignación por hijo o hija con discapacidad;
- c*) Asignación prenatal;
- d*) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e*) Asignación parental para el personal gestante;
- e*’) Asignación parental para el personal no gestante;
- e*”) Asignación parental para el personal adoptante;
- f*) Asignación por nacimiento;
- g*) Asignación por adopción;
- h*) Asignación por matrimonio;
- i*) Asignación universal por hijo para protección social;

j) Asignación por embarazo para protección social;

k) Asignación por cuidado de salud integral.

Art. 28. – Sustitúyese el artículo 11 de la ley 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, para las personas trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la retribución que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Art. 29. – *Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos.* Incorpórase como artículo 11 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 11 bis: Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos *e*), *e*’) y *e*”) del artículo 6° de la presente ley, durante los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, según la situación que corresponda. Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a dieciocho (18) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación. El monto mensual de la asignación para las personas trabajadoras inscriptas en el Régimen General de Autónomos, las adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y las inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social será equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil neto, vigente en cada período.

Art. 30. – *Garantía de monto de asignación equivalente a un salario mínimo, vital y móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares y tra-*

bajadores y trabajadoras agrarias. Incorporáse como artículo 11 ter de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 11 ter: El Estado nacional garantizará a las personas trabajadoras comprendidas en las leyes 26.844, de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, y 26.727, de Régimen de Trabajo Agrario, un monto no inferior al salario mínimo vital y móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º de la presente.

Art. 31. – *Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen General de Autónomos y en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).* Supuestos. Incorporáse como artículo 17 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a') del artículo 1º que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las categorías H o inferior tendrán derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e') y e'') del artículo 6º de la presente ley, conforme a las siguientes previsiones:

- a) Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1º de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos;
- b) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º de la presente ley, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas por esta última, conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida;
- c) La inscripción en la categoría I o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso b) y de las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas por la persona titular del dere-

cho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida;

- d) Cuando dentro del grupo familiar ambas personas se encontraren comprendidas en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º, percibirá las prestaciones previstas en el mismo, aquella que ostente la categoría más alta, y por el valor de las asignaciones familiares que a esta le corresponda, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho, conforme al referido subsistema;
- e) La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1º de la presente y a dicho grupo familiar, del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente;
- f) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º y otra se encontrare comprendida en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las asignaciones familiares serán percibidas conforme al subsistema referido en primer término, con excepción de las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

Art. 32. – *Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción.* Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la ley 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

- e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.

Art. 33. – *Asignación para ambos progenitores.* Sustitúyese el artículo 20 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos progenitores o responsables parentales estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumera-

das en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una sola de ellas, excepto las asignaciones parentales, que serán percibidas por cada persona titular del derecho. La asignación parental para la persona adoptante, establecida en el inciso e”) del artículo 6°, podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere.

Art. 34. – *Mayor antigüedad.* Sustitúyese el artículo 21 de la ley 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos.

CAPÍTULO 2

Modificaciones a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias

Art. 35. – *Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional.* Incorporase como últimos párrafos del artículo 22 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias, los siguientes:

Serán computables como tiempo de servicio con aportes los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción. A los efectos de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal (PBU) se computará como tiempo de servicio con aportes el período correspondiente al estado de excedencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo de servicio y los montos correspondientes a los períodos mencionados en los párrafos precedentes. El reconocimiento establecido en el presente artículo no generará derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes.

Art. 36. – *Cómputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y el período de excedencia para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada.* Sustitúyese el artículo 27 bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 27 bis: Declárase computable a los fines de la acreditación de la condición de aportan-

te de acuerdo a lo estipulado por los incisos a) o b) del artículo 95 para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prevén los artículos 97 y 98, el período correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, así como también, al período de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los convenios colectivos de trabajo respectivos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo reconocido en el marco de los artículos mencionados.

TÍTULO III

Disposiciones finales

Art. 37. – *Adecuación normativa.* Solicítase al Poder Ejecutivo nacional que, en uso de sus facultades, modifique el decreto 460/1999, reglamentario de la ley 24.241, el decreto 3.413/1979, de licencias, justificaciones y franquicias de la administración pública nacional, y todo decreto que estime necesario, a los fines de adecuarlos a las disposiciones de la presente ley.

Art. 38. – *Derogación.* Deróganse la ley 24.716, de licencia por nacimiento de hijo o hija con síndrome de Down, los artículos 4°, 5°, 6° y 7° del decreto de necesidad y urgencia 593 del 15 de abril de 2016 y el artículo 14 del decreto de necesidad y urgencia 840 del 4 de noviembre de 2020.

Art. 39. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 22 de agosto de 2023.

*Vanesa R. Siley.** – Mónica Macha.**
– Carlos S. Heller. – Claudia B. Ormachea.* – Marcelo P. Casaretto.
– Itai Hagman. – Eugenia Alianiello. – Daniel Arroyo. – Rosana A. Bertone. – Mara Brawer.** – Daniel A. Brue. – Lía V. Caliva. – Pamela Calletti. – Guillermo O. Carnaghi. – Sergio G. Casas. – Anahí Costa. – Gabriela B. Estévez.* – Carlos A. Fernández. – Eduardo Fernández. – José L. Gioja. – Estela Hernández.**
– Ricardo Herrera. – Santiago N. Igon. – Susana G. Landriscini. – Mario Leito. – Varinia L. Marín.* – Germán P. Martínez. – María R. Martínez.* – María L. Masin.* – Blanca I. Osuna. – María G. Parola. – Juan M. Pedrini. – Hernán Pérez Araujo. – Jorge A. Romero. – Natalia M. Souto.* – Marisa L. Uceda.**

* Integra dos (2) comisiones.

** Integra tres (3) comisiones.

– Paola Vessvessian. – Hugo Yasky. –
Natalia Zaracho.

En disidencia parcial:

Myriam Bregman.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA
PARCIAL DE LA SEÑORA
DIPUTADA BREGMAN

Señora presidenta:

Traemos a consideración nuestra disidencia parcial al dictamen de mayoría emitido en relación a la Ley de Licencias y Asignaciones Parentales Igualitarias considerado por las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujer y Diversidad y de Presupuesto.

Partimos de señalar que hace un año, cuando se anunciaba la futura creación de la Ley de Sistema Integral de Políticas de Cuidado, esta era recibida con expectativas porque se generaba la ilusión que se iba a reconocer finalmente el trabajo gratuito que realizan mayoritariamente las mujeres en sus casas, que hace a las tareas de reproducción social y que explica en gran medida las brechas de género, tanto en las oportunidades de conseguir un empleo o de estudiar como de percibir un salario (la denominada brecha salarial).

Hoy, en medio de una crisis que se profundiza golpeando en especial a las mujeres, este proyecto quedó reducido a uno de los aspectos que contemplaba, que es el punto de las reformas de las licencias especiales, desde ya imprescindibles. Lo señalamos siendo principales impulsoras de su implementación. Hemos luchado mucho por estas reivindicaciones, presentado numerosos proyectos y acompañado al movimiento de mujeres y a las personas no gestantes partiendo de la dura realidad que se da en nuestro país, donde nos encontramos incluso por debajo del estándar mínimo recomendado por la OIT y la Argentina está entre los países de América Latina y el Caribe que menos días de licencia otorgan a personas no gestantes cuando tienen hijos.

Como decíamos, muchas de las iniciativas por las que hemos peleado desde nuestras bancas del Frente de Izquierda Unidad hoy forman parte de las que han sido contempladas en el dictamen que se trata, aunque nuestra visión sobre las tareas de cuidado y su alcance es mucho mayor, y aunque también hay aspectos que nos parecen limitados, como es la cantidad de días de licencia por nacimiento del hijo o la imposición de un plazo de 15 días, prorrogable solo 15 días más, para las víctimas de violencia de género, lo que implica establecer una restricción que pesará exclusivamente sobre la víctima. En este sentido, seguiremos reclamando porque los tiempos de la licencia sean evaluados por personal médico, psicológico o especializado en violencia de género, proporcionado gratuitamente por los centros salud y los centros de atención y asistencia a la víctima, no necesitando el empleador más prueba

fehaciente, y para que la licencia pueda prorrogarse, extendiéndose el plazo de días que dura la misma, todas las veces que el personal médico / psicológico / especializado que asisten a la víctima indiquen que sea necesario.

También queremos dejar constancia de que este dictamen no modifica la discriminación laboral que sufre el gremio más masivo de trabajadoras mujeres, como es el las trabajadoras de casas particulares, que están excluidas del convenio colectivo de trabajo y tienen un régimen especial que habilita la extrema precarización salarial y el trabajo prácticamente esclavo.

Nuestra propuesta de licencias parte de considerar que la opresión de las mujeres es estructural a este sistema capitalista patriarcal. Y nuestra disidencia parcial, por ello, parte de considerar que estas licencias van a significar una mejora en la vida cotidiana de muchas trabajadoras y trabajadores regularizados, pero que no se puede separar del contexto de ajuste feroz que está viviendo nuestro país y la profunda degradación de las condiciones socioeconómicas.

Según la OIT Argentina, el 45 % de las personas ocupadas no están registradas o no tienen estabilidad laboral; y si se desagrega por género, entre las mujeres esa tasa es aún mayor. Un informe de CIPPEC señala que solo el 51 % de las trabajadoras y el 47 % de los trabajadores reciben licencias “por maternidad y paternidad”, ya que quienes trabajan de manera autónoma, informal o bajo el régimen de monotributo no cuentan con este derecho.

Ahora, en este proyecto, se incluye a trabajadores monotributistas y autónomos, a trabajadoras de casas particulares y a las trabajadoras rurales, pero no hay que olvidar que muchas veces así se oculta una relación laboral de dependencia para evitar las cargas tributarias de la patronal y hasta de la administración pública, por eso es fundamental pelear por la debida registración de todos los trabajadores y trabajadoras en un país donde la informalidad es mayúscula. En este sentido, no podemos dejar de señalar que este reconocimiento se realiza subsidiando al sector empleador, cuando las licencias que aquí se modifican deberían estar a cargo del financiamiento patronal.

Un informe de Elea, que se nos mandó a todos los diputados y diputadas, señala muy bien que en la actualidad hay aproximadamente 3,5 millones de personas trabajadoras independientes y 3,5 millones de personas que trabajan como asalariados no registrados (INDEC, EPH, 4º trimestre de 2022), que no gozan de ningún derecho vinculado con los tiempos para el cuidado de integrantes de sus familias ni para el autocuidado, ni lo gozarán con esta ley. Según este informe: “Si hay acuerdo en avanzar con la ampliación del régimen de licencias para quienes hoy ya tienen la protección de la LCT, reconocer estos derechos al grupo de trabajadoras y trabajadores que actualmente no cuentan con ningún derecho representa menos del 10 % del gasto total que se tendría que utilizar para

cubrir todas las extensiones planteadas [...] Un gasto marginal”, según el propio informe.

Más de la mitad de las mujeres que trabajan tiene un promedio de ingresos que apenas supera los 60 mil pesos mensuales. La precarización para las mujeres es tal que para el segundo trimestre de 2022 menos del 11 % en edad jubilatoria contaba con más de veinte años de aportes. Algo que va a reducirse drásticamente en la medida en que el empleo que se genere siga siendo informal, precario, sin aportes ni derechos, como fue creciendo en los últimos años y como quieren profundizar todos los candidatos que proponen reformas laborales para quitar derechos, que reniegan de las cargas patronales, los derechos de los trabajadores y debaten la necesidad de una mayor flexibilización del mercado laboral.

Actualmente, en la Argentina, un millón y medio de familias tiene una jefa de hogar sin cónyuge y con hijos. El promedio de ingreso total familiar de esos hogares apenas supera los 130 mil pesos, muy por debajo de la canasta básica. Por eso, el 73 % de esos hogares encabezados por mujeres con trabajo informal debe endeudarse, mediante fiado, créditos o préstamos para garantizar la comida, medicamentos, pagar servicios, expensas o impuestos. Una situación verdaderamente desesperante. Demás está decir que las mujeres, asimismo, realizan más del 70 % de las tareas de cuidados no remuneradas, dedicando un promedio de 6.31 horas diarias a este trabajo gratuito al que los varones solo dedican 3.40 horas. Y, obviamente, estas horas tienen un costo que se paga en mayores dificultades para ingresar al mercado laboral y trabajos más flexibilizados o de menos horas y salario.

La escalada inflacionaria elevó el costo de la canasta básica familiar, pero es especialmente la canasta alimentaria de la que es imposible prescindir y en la que se gasta el mayor porcentaje de los ingresos de los hogares más pobres. Por eso, hay cada vez más comedores y merenderos populares. Se trata de casi 35 mil espacios en los barrios más empobrecidos en los que trabajan cerca de 135 mil personas. El 63 % son mujeres que, por prestar ese servicio, cobran menos de 60 mil pesos mensuales del Estado, un plan por debajo de la línea de indigencia. El ajuste que este gobierno está llevando adelante recorta especialmente en partidas sociales.

Mientras estas mujeres quedan por fuera de la protección de la ley que se debate en comisiones del Congreso, llegan también a los despachos otras cartas, como la de la UIA, que nos advierte su preocupación por el “desequilibrio” que pueden suscitar algunas de las reformas sugeridas por esta ley, como la “extensión de la licencia por paternidad, o para personas no gestantes”, y el “aumento de los rubros comprendidos en las asignaciones familiares y costo fiscal”. Ponen el grito en el cielo porque dicen que “es necesario tener en cuenta el fuerte impacto que este cambio tendrá

en los niveles de ausentismo y productividad en las empresas”.

Es que su ganancia, sus fortunas, están ahí, en todo lo que le roban a las familias trabajadoras. Ponen el grito en el cielo porque las licencias de las personas no gestantes dejen de limitarse a dos días, pero así y todo, el trabajo de cuidados no culmina en esos días conquistados para el cuidado del recién nacido para la personal gestante o en la extensión de las licencias al cuidado por enfermedad de las personas a cargo. Es mucho más lo que se apropian las patronales a costa de nuestro trabajo, de sacrificar nuestro tiempo de descanso, de esparcimiento, de compartir con nuestras familias, para engrosar sus ganancias.

El gobierno no solo no avanzó en una ley integral sino que tampoco avanzó en la creación de lactarios, jardines, y otras medidas que también hacen al cuidado y a las condiciones de trabajo, mientras que recién ha finalizado la construcción de solo 30 centros de desarrollo infantil, de los 406 prometidos y presupuestados en 2021, en todo el país.

¿Cómo se puede hablar de “cuidados” cuando se reducen las partidas sociales para cumplir con el ajuste fiscal pautado con el FMI? Entre 2021 y 2023 se habrá reducido en términos reales un 35 % el gasto en salud, 5,3 % en seguridad social, 1,2 % en educación y cultura, 55 % en vivienda y 20 % en promoción y asistencia social, un desfinanciamiento en áreas clave para el apoyo o asistencia estatal a las tareas de cuidado. Áreas, también, donde la mayoría de sus trabajadores, en realidad son trabajadoras. Profesiones absolutamente feminizadas, justamente en tareas de cuidados.

Las mujeres hemos tenido que salir a pelear. Las trabajadoras de la educación, como en Salta y en Jujuy, con paros, movilizaciones y cortes de ruta en reclamo del salario, de los derechos, y contra la reforma constitucional del gobernador Morales; las trabajadoras de la salud, las mujeres de las comunidades originarias que reclaman el derecho a la tierra, que rechazan el saqueo del litio; las mujeres organizadas por el derecho a la vivienda y las de los movimientos sociales, que no están en ningún convenio colectivo de trabajo ni pueden acceder a este derecho porque no tienen empleo o no están registradas, jellas son las protagonistas indiscutibles de la pelea por el derecho a una vida digna! Ellas, como antes fue el movimiento de mujeres que instaló el grito de Ni Una Menos, un grito que también se instaló a fuerza de lucha y movilización callejera.

La crisis que se profundiza hoy al servicio de cumplir con los mandatos del FMI nos tiene que encontrar de nuevo a las mujeres en la primera fila del combate. Porque todo lo hemos conseguido con lucha y organización.

La clase trabajadora en su permanente puja por el valor de su fuerza de trabajo, ha conquistado, históricamente, que los capitalistas y el Estado paguen porciones más amplias que las que querrían del costo de

su reproducción como clase social, es decir del trabajo de cuidados que es mayoritariamente invisible y no remunerado: desde asignaciones familiares, planes sociales, jardines maternales o infantiles para los empleados y empleadas de determinadas empresas, hasta los sistemas públicos y gratuitos de salud, educación, etcétera.

Sin embargo, de la mano de las políticas de ajuste muchas de estas conquistas y derechos elementales se fueron eliminando, perjudicando especialmente a las mujeres que reemplazan con más horas de trabajo de cuidados no remunerado aquello que ya no se puede adquirir en el mercado o que no brinda el Estado capitalista.

Desde ya que estamos de acuerdo en que se reconozca el derecho a las licencias especiales, y en particular el derecho a las licencias de las personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Nosotros luchamos por una vida plena. Y queremos plenos derechos para las familias, para las infancias, ¡y para todas ellas, no para algunas!

Por eso, mientras peleamos por estos derechos elementales, básicos, luchamos por el trabajo con derechos.

En la Argentina, si se redujera la jornada laboral a 6 horas y 5 días a la semana, se podrían repartir las horas de trabajo entre ocupados y desocupados para generar trabajo genuino con derechos. Una parte de esos nuevos puestos de trabajo, podrían destinarse a transformar, en gran medida el trabajo de cuidados en ocupaciones asalariadas y en servicios sociales públicos y gratuitos, y por supuesto que no tendría que ser necesario estar debatiendo si dos días para compartir el cuidado de un bebé son suficientes o no; si 15 días de licencia son suficientes o no para quien sufre violencia de género; si una trabajadora rural, a destajo, tiene o no los mismos derechos.

Queremos debatir todo. La construcción de barrios sustentables, con establecimientos que cubran las necesidades básicas de la comunidad, como restaurantes con menús económicos o gratuitos, lavanderías públicas, como también parques, campos deportivos, clubes, centros culturales de acceso libre y gratuito; la creación de centros de cuidado infantil universales, con facilidades horarias para las familias que cumplen su jornada laboral con turnos rotativos; centros de día para personas adultas mayores que ofrezcan atención integral a quienes están en situación de dependencia son algunas de las medidas que podrían exigirse en el camino de la socialización del trabajo doméstico y de cuidados. Sería una base para empezar a eliminar la “esclavitud doméstica” que, en los hechos, mantiene persistentemente a las mujeres en la precariedad laboral y bajo los índices de pobreza.

Sabemos que solo una gran lucha del movimiento de mujeres, sumando a los movimientos sociales y los sindicatos, al movimiento estudiantil y ambientalista, organizándonos con independencia del poder

político y las instituciones del Estado, para exigir en las calles una respuesta a las necesidades más acuciantes de la inmensa mayoría puede hacer posible la disminución de la carga del trabajo de cuidados no remunerado. Por eso, peleamos aquí dentro y en las calles para fortalecer esa perspectiva, para impedir que los sectores más reaccionarios avancen sobre nuestras conquistas, como el aborto legal, y acompañamos cada paso, cada conquista, de ese movimiento, apostando a fortalecerlo.

Myriam Bregman.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otra señora diputada, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A.C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Aparicio (293-D.-2022), el del señor diputado Hagman y otros/as señores/as diputados/as (424-D.-2022), el de la señora diputada Ocaña y otras/o señoras/or diputadas/o (1.167-D.-2022), los de la señora diputada Caselles (1.257-D.-2022 y 580-D.-2023), el de la señora diputada El Sukaria y otros/as señores/as diputados/as (1.749-D.-2022), los del señor diputado Ponce y otros/as señores/as diputados/as (1.935-D.-2022 y 1.938-D.-2022), el de la señora diputada Yutrovic y otras/o señoras/or diputadas/o (2.007-D.-2022), el de la señora diputada Sotolano (2.017-D.-2022), el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a (2.371-D.-2022), los de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a (2.737-D.-2022 y 2.739-D.-2022), los de la señora diputada Obeid (3.551-D.-2022, 3.844-D.-2022, 3.845-D.-2022, 3.846-D.-2022, 3.847-D.-2022 y 1.554-D.-2023), el de la señora diputada Quiroz y otro señor diputado (4.303-D.-2022), el del señor

diputado Pérez Araujo y otra señora diputada (4.952-D.-2022), el de la señora diputada Carrizo A. C. y otras/os señoras/es diputadas/os (5.186-D.-2022), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (5.452-D.-2022), el del señor diputado Manes y otras/os señoras/es diputadas/os (5.821-D.-2022), el del señor diputado Cisneros (111-D.-2023), el de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o (295-D.-2023), el del señor diputado Ritondo y otras/o señoras/or diputadas/o (396-D.-2023), el de la señora diputada Carrizo S. (539-D.-2023), el de la señora diputada Martínez Villada y otras/o señoras/or diputadas/o (609-D.-2023), el de la señora diputada Uceda y otra señora diputada (666-D.-2023), el de la señora diputada Crescimbeni y otras/os señoras/es diputadas/os (733-D.-2023), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (762-D.-2023), el de la señora diputada Fein (1.010-D.-2023) y el de la señora diputada Banfi y otras señoras diputadas (1.497-D.-2023) sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Vanesa R. Siley.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otra señora diputada, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A.C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Aparicio (293-D.-2022), el del señor diputado Hagman y otros/as señores/as diputados/as (424-D.-2022), el de la señora diputada Ocaña y otras/o señoras/or diputadas/o (1.167-D.-2022), los de la señora diputada Caselles (1.257-D.-

2022 y 580-D.-2023), el de la señora diputada El Sukaria y otros/as señores/as diputados/as (1.749-D.-2022), los del señor diputado Ponce y otros/as señores/as diputados/as (1.935-D.-2022 y 1.938-D.-2022), el de la señora diputada Yutrovic y otras/o señoras/or diputadas/o (2.007-D.-2022), el de la señora diputada Sotolano (2.017-D.-2022), el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a (2.371-D.-2022), los de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a (2.737-D.-2022 y 2.739-D.-2022), los de la señora diputada Obeid (3.551-D.-2022, 3.844-D.-2022, 3.845-D.-2022, 3.846-D.-2022, 3.847-D.-2022 y 1.554-D.-2023), el de la señora diputada Quiroz y otro señor diputado (4.303-D.-2022), el del señor diputado Pérez Araujo y otra señora diputada (4.952-D.-2022), el de la señora diputada Carrizo A. C. y otras/os señoras/es diputadas/os (5.186-D.-2022), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (5.452-D.-2022), el del señor diputado Manes y otras/os señoras/es diputadas/os (5.821-D.-2022), el del señor diputado Cisneros (111-D.-2023), el de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o (295-D.-2023), el del señor diputado Ritondo y otras/o señoras/or diputadas/o (396-D.-2023), el de la señora diputada Carrizo S. (539-D.-2023), el de la señora diputada Martínez Villada y otras/o señoras/or diputadas/o (609-D.-2023), el de la señora diputada Uceda y otra señora diputada (666-D.-2023), el de la señora diputada Crescimbeni y otras/os señoras/es diputadas/os (733-D.-2023), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (762-D.-2023), el de la señora diputada Fein (1.010-D.-2023) y el de la señora diputada Banfi y otras señoras diputadas (1.497-D.-2023) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

CAPÍTULO I

De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

Artículo 1° – *Códigos de conducta.* En un plazo de tres años a partir de la sanción de la presente ley, los empleadores, individualmente o a través de las entidades representativas de su actividad, deberán elaborar o adoptar un código de conducta que garantice el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa. Dicho código de conducta será remitido, por vía electrónica, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su conocimiento.

Art. 2° – *Estatutos sindicales.* Las asociaciones sindicales comprendidas en la ley 23.551, de asociaciones sindicales y sus modificatorias, deberán adoptar las normas estatutarias que garanticen el respeto a la igualdad de género en el interior de sus organizacio-

nes. Todas las modificaciones estatutarias serán remitidas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su consideración y aprobación.

Art. 3° – *Convenios colectivos de trabajo*. Las partes signatarias de convenciones colectivas de trabajo, comprendidas en la ley 14.250 (t. o. 2004), deberán adoptar las normas convencionales pertinentes para garantizar la igualdad de género en la aplicación de tales instrumentos. Las modificaciones convencionales serán remitidas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su consideración y homologación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

CAPÍTULO II

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 - De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

Art. 4° – *Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo*. Modificase la denominación del título VII y los artículos 172 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

TÍTULO VII

De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 172: *Equidad de género en el trabajo*. Queda garantizada la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Los trabajadores cualquiera sea su género tendrán iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa. Los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas no podrán establecer ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan.

En los contratos individuales, convenciones colectivas de trabajo, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios, se garantizará la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea.

Artículo 176: *Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres*. Se presume la plena igualdad de género en la protección frente a la verificación de trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre, salvo aquellos supuestos en que, por razones excepcionales y objetivas, las reglamen-

taciones determinen la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.

Art. 5° – Deróganse los artículos 174 y 175 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

CAPÍTULO III

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 - De la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar

Art. 6° – *Licencias*. Modificase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: *Clases*. El trabajador cualquiera sea su género gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hija o hijo:

Al momento de la promulgación de la presente ley, 15 días corridos.

Al cumplirse tres (3) años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días corridos.

Al cumplirse seis (6) años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, cuarenta y cinco (45) días.

En caso de nacimiento múltiple se entenderá la licencia por 10 días corridos por cada niño o niña después del primero. Estos plazos se aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo o hija. En el caso de la persona gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177;

b) Por matrimonio o unión convivencial: 10 días corridos;

c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo o hija: 10 días corridos;

d) Por fallecimiento de padre o madre: 2 días corridos;

e) Por fallecimiento de un hermano o hermana: 1 día;

f) Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: 2 días corridos con un máximo de 10 días por año;

- g) Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: 15 días laborables continuos o discontinuos por año;
- h) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario;
- i) Por razones particulares planificadas: 30 días corridos por año calendario, sin goce de haberes. Este plazo no se computará como tiempo de servicio.

Art. 7° – *Día hábil en licencias especiales.* Modifícase el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 160: *Día hábil.* En todas las licencias especiales a las que refieren los incisos a), d), e) y f) del artículo 158, se computará un día hábil adicional cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 8° – *Prohibición de trabajar para personas gestantes. Conservación del empleo.* Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.*

- a) Con relación al trabajador gestante:

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y nueve (49) días anteriores al parto y hasta cuarenta y nueve (49) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; y el resto del período total de licencia no gozado se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que, no gozado antes del parto, hasta completar los noventa y ocho (98) días.

A partir de la semana 22 de gestación, si se produce un alumbramiento sin vida, la persona gestante tendrá derecho a una licencia de 30 días corridos, sujeto a su decisión, contados a partir de la circunstancia de hecho acreditada que originó esta licencia.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta

del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley;

- b) Con relación al trabajador adoptante:

Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante durante los noventa y ocho (98) días corridos posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

En caso de adopciones múltiples, se adicionará un plazo de 10 días corridos por cada niño, niña o adolescente adoptado después del primero.

La persona adoptante deberá comunicar fehacientemente al empleador la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción.

Las personas gestantes y adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda persona gestante, durante el embarazo, y adoptante, durante el proceso judicial de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las comunicaciones correspondientes.

Art. 9° – Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias el artículo 177 bis, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177 bis: *Extensión de la prohibición de trabajar.* En caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija con discapacidad, el plazo establecido en el artículo 177 se extenderá cuarenta y cinco (45) días luego de finalizada la licencia por maternidad o por adopción.

Art. 10. – Modifícase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t. o. 1976), y sus modi-

ficatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 178: *Despido por causa del embarazo o adopción. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona gestante o adoptante obedece a razones de embarazo o adopción de hijos/as cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de acreditar en forma el embarazo o el inicio del proceso con fines de adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 11. – *Opciones en favor de las personas gestantes y adoptantes.* Modificase el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 183: *Distintas situaciones. En favor de las personas gestantes y adoptantes.* Las personas que, vigente la relación laboral, tuvieran o adoptaran un hijo o hija podrán optar entre las siguientes situaciones:

- a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a los 6 meses;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al 25 % de la remuneración del trabajador o la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de 3 meses;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el trabajador o la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o la adopción, dentro de los plazos fijados. La persona gestante o adoptante que ha-

llándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la persona gestante o adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo o hija que requiera cuidado por razones de salud menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 12. – Modificase el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 184: *Reingreso.* El reintegro de la persona en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, la adopción o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona gestante o adoptante.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 13. – Modificase el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c) de esta ley, la persona gestante o adoptante deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 14. – Modificase el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 186: *Opción tácita.* Si la persona gestante o adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

El derecho que se reconoce a la persona gestante o adoptante a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

CAPÍTULO IV

Modificaciones a la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844

Art. 15. – *Licencias.* Modifícase el texto del artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 38: *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen, cualquiera sea su género, gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

a) Por nacimiento de hija o hijo:

Al momento de la promulgación de la presente Ley, quince (15) días corridos.

Al cumplirse tres (3) años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días corridos.

Al cumplirse seis (6) años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, cuarenta y cinco (45) días.

En caso de nacimiento múltiple se entenderá la licencia por 10 días corridos por cada niño o niña después del primero. Estos plazos se aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo o hija. En el caso de la persona gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 39 de la ley;

b) Por matrimonio o unión convivencial: 10 días corridos;

c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo o hija: 10 días corridos;

d) Por fallecimiento de padre o madre: 2 días corridos;

e) Por fallecimiento de un hermano o hermana: 1 día;

f) Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: 2 días corridos con un máximo de 10 días por año;

g) Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: 15 días laborables continuos o discontinuos por año;

h) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario;

i) Por razones particulares planificadas: 30 días corridos por año calendario, sin goce de haberes. Dicho plazo no se computará como tiempo de servicio.

En las licencias referidas en los incisos a), d), e) y f) del presente artículo se computará un día hábil adicional cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 16. – *Protección de las personas gestantes.* Modifícase la denominación del título VIII de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

TÍTULO VII

Protección de las personas gestantes y del matrimonio. Estabilidad

Art. 17. – *Prohibición de trabajar para personas gestantes.* Modifícase el texto del artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 39: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.*

a) Con relación a la persona gestante:

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y nueve (49) días anteriores al parto y hasta cuarenta y nueve (49) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia no gozado se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia no gozado antes del parto, hasta completar los noventa y ocho (98) días.

A partir de la semana 22 de gestación, si se produce un alumbramiento sin vida, la persona gestante gozará de una licencia de 30 días corridos, sujeto a su decisión, contados a partir de la circuns-

tancia de hecho acreditada que originó esta licencia.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el capítulo II de esta ley;

- b) Con relación al trabajador adoptante se determina que:

Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante durante los noventa y ocho (98) días corridos posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

En caso de adopciones múltiples, se adicionará un plazo de 10 días corridos por cada niño, niña o adolescente adoptado después del primero.

La persona adoptante deberá comunicar fehacientemente al empleador la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción.

Las personas gestantes y adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 18. – Incorpórese el artículo 39 bis a la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 39 bis: *Extensión de la prohibición de trabajar.* En caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija con discapacidad, el plazo establecido en el artículo 39 se extenderá cuarenta y cinco (45) días luego de finalizada la licencia por maternidad.

Art. 19. – Modificase el artículo 40 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Per-

sonal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 40: *Despido por causa de embarazo o adopción. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona gestante o adoptante trabajadora obedece a razones vinculadas al embarazo o adopción, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto o de la adopción, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento o el inicio del proceso con fines de adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la persona empleada en los casos de interrupción del embarazo a partir de la semana 22 de gestación o de nacimiento sin vida. A partir de la semana 22 de gestación, si se produce un alumbramiento sin vida, se establece el derecho para la persona gestante de una licencia de 30 días corridos, contados a partir de la circunstancia de hecho acreditada que originó esta licencia.

Art. 20. – Modificase el artículo 41 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 41: *Indemnización especial. Nacimiento. Adopción. Matrimonio.* Cuando el despido obedeciera a razones de embarazo, nacimiento de hijo/a o adopción, el empleador abonará una indemnización equivalente a 1 año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá el/la trabajador/a cuando fuera despedido/a por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

CAPÍTULO V

Modificaciones a la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria

Art. 21. – *Personal gestante o adoptante temporario.* Modificase el artículo 51 de la Ley de Régimen de

Trabajo Agrario, 26.727 y su modificatoria, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 51: *Licencia personal gestante o adoptante. Personal temporario.* El personal gestante o persona adoptante temporario tendrá derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.

La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación, proceso de adopción y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante o adoptante, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fueran contratados/as, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador o a la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

CAPÍTULO VI

Modificaciones a la ley 24.714, de asignaciones familiares, y sus modificatorias

Art. 22. – Modificase el artículo 1° de la ley 24.714, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 1°: Se instituye con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley, un régimen de asignaciones familiares basado en:

- a) Un subsistema contributivo fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, beneficiarios de la ley de riesgos de trabajo y beneficiarios del seguro de desempleo, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5°;
- b) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas inscriptas y aportantes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la ley 24.977, sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5°;

- c) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la ley 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5°;
- d) Un subsistema no contributivo de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), beneficiarios del régimen de pensiones no contributivas por invalidez, y para la pensión universal para el adulto mayor, el que se financiará con los recursos del régimen previsional previstos en el artículo 18 de la ley 24.241;
- e) Un subsistema no contributivo 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.

Art. 23. – Modificase el artículo 5° de la ley 24.714, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 5°: Las asignaciones familiares previstas en esta ley se financiarán:

- a) Las que correspondan al inciso a) del artículo 1° de esta ley, con los siguientes recursos:
 1. Una contribución a cargo del empleador del nueve por ciento (9 %) que se abonará sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley. De ese nueve por ciento (9 %), siete y medio puntos porcentuales (7,5 %) se destinarán exclusivamente a asignaciones familiares y el uno y medio (1,5 %) restante al Fondo Nacional del Empleo, con la escala de reducciones prevista en el decreto 2.609/93, y sus modificatorios decretos 372/95, 292/95 y 492/95, los que mantienen su vigencia en los porcentajes y alícuotas especificados para cada caso.
 2. Una contribución de igual cuantía a la establecida en el punto anterior, a cargo del responsable del pago de prestaciones dinerarias derivadas de la ley 24.557, sobre riesgos de trabajo.
 3. Intereses, multas y recargos.

4. Rentas provenientes de inversiones.
 5. Donaciones, legados y otro tipo de contribuciones;
- b) Las que correspondan al inciso b) del artículo 1°, con el porcentaje de impuesto integrado que corresponda, con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) a cargo de las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS);
 - c) Las que correspondan al inciso c) del artículo 1° de la presente ley con los siguientes recursos el porcentaje del aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos;
 - d) Las que correspondan al inciso d) del artículo 1° con los recursos establecidos en el artículo 18 de la ley 24.241 y sus modificatorias;
 - e) Las que correspondan al inciso e) del artículo 1° con los recursos establecidos en el artículo 18 de la ley 24.241 y sus modificatorias.

Art. 24. – *Inclusión de la asignación parental para personal no gestante, asignación parental por adopción y asignación parental por muerte perinatal.* Modificase el artículo 6° de la ley 24.714, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo o hija;
- b) Asignación por hijo o hija con discapacidad;
- c) Asignación prenatal;
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e) Asignación parental para el personal gestante;
- e') Asignación parental para el personal no gestante.
- e'') Asignación parental para el personal adoptante.
- f) Asignación por nacimiento;
- g) Asignación por adopción;
- h) Asignación por matrimonio;
- i) Asignación universal por hijo para protección social;
- j) Asignación por embarazo para protección social;
- k) Asignación por cuidado de salud integral;

- l) Asignación parental para el personal gestante que atraviese la circunstancia de un alumbramiento sin vida a partir de la semana 22 (muerte perinatal).

Art. 25. – Modificase el artículo 11 de la ley 24.714, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 11: La asignación parental para el personal gestante y para el personal adoptante consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el/la trabajador/a hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Art. 26. – Incorpórase como artículo 11 bis de la ley 24.714, y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 11 bis: Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos e), e'), e'') y l) del artículo 6°, durante los plazos indicados por el artículo 177 y 177 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda.

Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan abonadas o regularizadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a dieciocho (18) meses inmediatamente previos a la solicitud.

El monto mensual de estas asignaciones será equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil neto vigente en cada período.

Art. 27. – Incorpórase como artículo 17 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso b) del artículo 1° que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las categorías "H" o inferiores tendrán derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e') y e'') del artículo 6°, conforme a las siguientes previsiones:

- a) Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso b) del artículo 1° de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o d) de dicho artículo, las asignaciones

familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos;

- b) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso b) del artículo 1°, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o d) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas por esta última, conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6°, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida;
- c) La inscripción en la categoría "I" o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso b) y de las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida;
- d) Cuando dentro del grupo familiar ambas personas se encontraren comprendidas en el subsistema establecido en el inciso b) del artículo 1°, percibirá las prestaciones previstas en el mismo, aquella que ostente la categoría más alta, y por el valor de las asignaciones familiares que a esta le corresponda, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho, conforme al referido subsistema;
- e) La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar, excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso b) del artículo 1° y a dicho grupo familiar, del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente;
- f) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso b) del artículo 1° y otra se encontrare comprendida en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las asignaciones familiares

serán percibidas conforme al subsistema referido en primer término, con excepción de las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

Art. 28. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 22 de agosto de 2023.

Silvia G. Lospennato. – Ana C. Carrizo.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otra señora diputada, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A.C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; y han tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Aparicio (293-D.-2022), el del señor diputado Hagman y otros/as señores/as diputados/as (424-D.-2022), el de la señora diputada Ocaña y otras/o señoras/or diputadas/o (1.167-D.-2022), los de la señora diputada Caselles (1.257-D.-2022 y 580-D.-2023), el de la señora diputada El Sukaria y otros/as señores/as diputados/as (1.749-D.-2022), los del señor diputado Ponce y otros/as señores/as diputados/as (1.935-D.-2022 y 1.938-D.-2022), el de la señora diputada Yutrovic y otras/o señoras/or diputadas/o (2.007-D.-2022), el de la señora diputada Sotolano (2.017-D.-2022), el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a (2.371-D.-2022), los de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a (2.737-D.-2022 y 2.739-D.-2022), los de la señora diputada Obeid (3.551-D.-2022, 3.844-D.-2022, 3.845-D.-2022 3.846-D.-2022, 3.847-D.-2022 y 1.554-D.-2023), el de la señora diputada Quiroz y otro señor diputado (4.303-D.-2022),

el del señor diputado Pérez Araujo y otra señora diputada (4.952-D.-2022), el de la señora diputada Carrizo A. C. y otras/os señoras/es diputadas/os (5.186-D.-2022), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (5.452-D.-2022), el del señor diputado Manes y otras/os señoras/es diputadas/os (5.821-D.-2022), el del señor diputado Cisneros (111-D.-2023), el de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o (295-D.-2023), el del señor diputado Ritondo y otras/o señoras/or diputadas/o (396-D.-2023), el de la señora diputada Carrizo S. (539-D.-2023), el de la señora diputada Martínez Villada y otras/o señoras/or diputadas/o (609-D.-2023), el de la señora diputada Uceda y otra señora diputada (666-D.-2023), el de la señora diputada Crescimbeni y otras/os señoras/es diputadas/os (733-D.-2023), el de la señora diputada Frade y otros/as señores/as diputados/as (762-D.-2023), el de la señora diputada Fein (1.010-D.-2023) y el de la señora diputada Banfi y otras señoras diputadas (1.497-D.-2023) sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelven despacharlos con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

I. *La problemática de la compatibilidad de la vida privada de las trabajadoras y los trabajadores con el trabajo: nuevos derechos para nuevas realidades.*

Conscientes de la necesidad de abordar los obstáculos y dificultades que atentan contra las oportunidades laborales igualitarias, asegurar condiciones para el acceso y desarrollo laboral sin distinción de género, y procurar la compatibilidad de la vida privada de los trabajadores con sus obligaciones laborales, ponemos a consideración esta propuesta modificatoria del actual régimen de licencias laborales.

Los profundos cambios sociales y económicos que atraviesan la realidad de las relaciones laborales en todo el mundo, y en particular en nuestro país, nos reclaman revisar y proponer cambios al marco normativo laboral, generando nuevas herramientas para debilitar la disparidad en el crecimiento profesional entre trabajadoras y trabajadores, y permitir el desarrollo de los proyectos personales de vida de todos ellos de manera igualitaria.

Reconocer estos cambios y demandas en las relaciones laborales se traduce en el diseño y formulación de una readequación normativa de las leyes laborales de nuestro país que integre equilibradamente una ampliación de derechos para trabajadores y trabajadoras, por un lado, y el cuidado por las fuentes de trabajo en instancias de mucha dificultad económica, por el otro. Desde ese lugar, esta propuesta reúne proyectos de ley de distintos diputados y diputadas que vienen presentándose desde hace ya mucho tiempo, coincidentes en la necesidad de ampliar el régimen de licencias laborales y otros derechos laborales que permita incluir contingencias, problemáticas y desafíos de la vida de los trabajadores/as que hoy no están contempladas en

la ley de contrato de trabajo y estatutos especiales de trabajadores/as.

Junto a ello, la experiencia y evidencia que ha resultado de las reuniones informativas convocadas por esta Comisión de Legislación del Trabajo y la Comisión de Mujeres y Diversidad, en las cuales han participado especialistas en la materia, nos han ofrecido un insumo de gran valor para trabajar en modificaciones estratégicas de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y las leyes 26.844 (Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares), 26.727 (Ley de Régimen de Trabajo Agrario) y 24.714 (de asignaciones familiares).

La modificación del régimen actual de las licencias laborales que aquí proponemos, persigue no solo una ampliación de días para aquellas causales hoy vigentes, sino el reconocimiento de nuevas causas que reciben contingencias, situaciones o realidades que hoy atraviesan la vida de los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, la reforma aquí propuesta sobre el régimen de licencias y permisos laborales responde a un proceso de extensión de derechos dirigido a circunstancias y sujetos no contemplados actualmente en los regímenes laborales, pero que los distintos tratados internacionales y demás obligaciones internacionales asumidas por nuestros países obligan a proteger.

II. *Sobre el articulado.*

Tal como resulta del articulado propuesto, hemos generado un diseño normativo modernizador de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y las leyes 26.844 (Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares), 26.727 (Ley de Régimen de Trabajo Agrario) y 24.714 (de asignaciones familiares) que permita eliminar los obstáculos normativos que impiden una equidad laboral de las personas más allá de su sexo, género o estado civil, crear nuevas herramientas que faciliten el acceso, el desarrollo y desenvolvimiento laboral igualitario, garantizando la autonomía de las mujeres para el ejercicio de sus derechos y permitir una conciliación entre el proyecto de vida personal y la actividad productiva; esto es, que la planificación familiar y reproductiva no constituya un obstáculo para el desenvolvimiento laboral de los trabajadores en general, y de la mujer en particular.

El marco normativo vigente en materia de licencias es reducido y al responder a un contexto social y económico ya superado hoy, favorece un tratamiento discriminatorio o desigual entre trabajadoras y trabajadores, e invisibiliza contingencias y problemáticas de su vida privada. En atención a esto, la propuesta acompañada resulta innovadora en muchos aspectos al incorporar al marco normativo laboral un nuevo paradigma de igualdad y conciliación con la vida privada.

Se destaca:

- La ampliación de plazos en las licencias.

– La incorporación de licencias por razón de adopción, nacimiento múltiple o de riesgo, discapacidad, tratamientos o utilización de técnicas de reproducción médicamente asistidas y muerte perinatal.

III. Legislar para mayor equidad con mirada sustentable.

La propuesta acompañada está guiada por una mirada contemplativa de dos extremos que se han pretendido conciliar: la ampliación de derechos y reconocimiento de nuevas realidades de los trabajadores y trabajadoras, y el contexto de gran volatilidad económica e incertidumbre para los empleadores que caracteriza al mercado laboral argentino.

La formulación y diseño de políticas públicas en general, y las reformas legislativas en particular, deben incorporar un análisis integral de las relaciones sociales y económicas, y ser conscientes de la necesidad de resguardar un equilibrio entre la ampliación de derechos, la equidad y la sustentabilidad económica de todas las partes involucradas.

El proceso de atender reclamos sociales, reconocer problemáticas y traducirlas en propuestas normativas que llevamos adelante como legisladores y legisladoras debe estar necesariamente acompañado de un análisis sobre todos sus efectos y su capacidad transformativa real. Esto, sin embargo, no implica condicionar o limitar el debate legislativo al análisis económico exclusivamente, pero sí ser conscientes de la importancia de legislar para mayor equidad con una mirada sustentable.

Desde ese lugar, esta propuesta es sensible a la necesidad de compatibilizar la vida privada de los trabajadores, sus desafíos y nuevas realidades, y el desarrollo de proyectos productivos que constituyen sus fuentes laborales en un contexto de creciente crisis económica en nuestro país.

Frente a la imprevisión e incertidumbre que ha caracterizado el modelo de gestión de gobierno actual y sus políticas, sostenemos la importancia de ampliar derechos sin descuidar la generación de empleo y el incentivo a la inversión, reemplazando propuestas de reformas normativas que alimentan la disrupción en la relación de empleador y trabajador.

Por todo ello y las razones expuestas, es que propiciamos el presente proyecto.

Silvia G. Lospennato.

III

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la

señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otra señora diputada, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A. C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

TÍTULO I

Ampliación de licencias parentales

CAPÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias

Artículo 1° – *Licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases.* La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de abuela o abuelo, un (1) día;
- e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de quince (15) días por año, que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Cuando se

- trate de enfermedad amenazante y/o limitante para la vida, en etapa de fin de vida, la licencia podrá extenderse hasta treinta (30) días anuales, con un máximo de quince (15) días corridos;
- g) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevenientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta quince (15) horas por año calendario;
- h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, por embarazo de alto riesgo, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida conforme lo establecido en la ley 26.862, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;
- i) Para la realización de trámites y asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas, u otras medidas conducentes para la vinculación con un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días hábiles anuales.
- Las personas que configuren los supuestos establecidos en este inciso gozan de los derechos expresados en el último párrafo del artículo 177 de esta ley;
- j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género, quince (15) días laborables corridos por año calendario, prorrogables por una única vez por otro período igual por recomendación de los servicios sociales que pudieran corresponder, u otras razones fundadas que así lo aconsejen; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos que la situación pudiera requerir;
- k) Por cuidado de niño, niña o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, 26.061, quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción. El plazo de licencia se ampliará en cinco (5) días corridos por cada niño, niña o adolescente, cuando el acogimiento sea múltiple, a partir del segundo o de la segunda. La persona trabajadora deberá notificar a su

empleador o empleadora dentro de las veinticuatro (24) horas de haber sido notificada del cuidado;

- l) Por acompañamiento de hijo o hija durante el período de vinculación y/o adaptación al jardín maternal, jardín de infantes, centro de desarrollo infantil, o primer grado de la educación primaria, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y para concurrir a reuniones o actividades de la institución educativa a la que asiste el hijo o la hija de la persona trabajadora, hasta quince (15) horas por año calendario. En todos estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos o hijas.

Art. 2° – *Día hábil en licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 160 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 160: *Día hábil.* En todas las licencias especiales a las que refiere el artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 3° – *Disposiciones específicas sobre el otorgamiento de determinadas licencias.* Sustitúyese el artículo 161 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 161: *Otorgamiento de licencias. Requisitos.* A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso d) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. La persona trabajadora deberá acreditar ante el empleador o la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por la institución en la cual curse los estudios.

En los supuestos contemplados en los incisos f), g) y h) del artículo 158, sin perjuicio de exigirse la debida acreditación del vínculo y la situación invocados, no podrá supeditarse el otorgamiento de la licencia a que la persona trabajadora tenga a su único y exclusivo cargo el cuidado de la persona que requiere de su acompañamiento, como tampoco a que medie una situación de dependencia económica.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a la que alude el inciso j) del artículo 158, bastará con la formulación de la solicitud por parte de la persona trabajadora y la declaración de que atraviesa una situación de violencia. La información referida a dicha licencia es de carácter sensible, debiendo garantizarse absoluta confidencialidad

acerca de la causal del pedido de licencia y cualquier otra circunstancia atinente a la misma.

Art. 4° – *Acumulación de vacaciones*. Inclusión de convivientes. Sustitúyese el artículo 164 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 164: *Acumulación*. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador o la empleadora, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o dos convivientes se desempeñen a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 5° – *Sustitución de la denominación del título VII*. Sustitúyese la denominación del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

TÍTULO VII

Derechos de las personas trabajadoras respecto de cuidados personales y familiares

Art. 6° – *Principio de igualdad y paridad de géneros*. Sustitúyese el artículo 172 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 172: *Principio de igualdad y paridad de géneros*. Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental o responsabilidades familiares.

Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de no discriminación, igualdad y paridad de géneros.

Art. 7° – *Trabajo a domicilio. Prohibición*. Sustitúyese el artículo 175 del Régimen de Contrato de

Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 175: *Trabajo a domicilio. Prohibición*. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio fuera del horario laboral a la persona trabajadora que se encuentre ocupada en algún local u otra dependencia en la empresa.

Art. 8° – *Sustitución de la denominación del capítulo II del título VII*. Sustitúyese la denominación del capítulo II del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

CAPÍTULO II

De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares

Art. 9° – *Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo*. Sustitúyese el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo*. Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:

- a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta sesenta y cinco (65) días después del mismo. Sin embargo, esta podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto 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 posterior al parto, de modo de completar los ciento diez (110) días.
 - i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
 - ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.
 - iii. En el supuesto de embarazo de alto riesgo, el período de licencia ante-

- rior al parto se incrementará por el lapso indicado por prescripción médica.
- iv. En caso de que se tratare de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días.
 - v. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el período de licencia posterior al nacimiento, la persona gestante tendrá derecho a optar entre gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso hasta completar los ciento diez (110) días, o dar por concluida la misma con anterioridad a la finalización del periodo total de licencia legal, previa comunicación al empleador o la empleadora, pudiendo ejercer en este último caso, en forma anticipada, las opciones previstas en los incisos *a)*, *b)* y *d)* del artículo 183.
 - vi. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley;
- b)* Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de quince días (15) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija.
- i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de siete (7) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
 - ii. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.
 - iii. En caso de que se tratare de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días.
 - iv. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación que transita la persona con la cual comparte la responsabilidad parental, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el transcurso de licencia establecida en ese inciso, la persona trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta diez (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria, o del fallecimiento del hijo o la hija, según el caso.
- c)* Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por sesenta y cinco (65) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante, o el otorgamiento formal de la guarda con fines de adopción, a opción de la persona trabajadora.
- i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de quince (15) días por cada niño, niña o adolescente a partir del segundo o de la segunda.
- Una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo, se completarán con una licencia parental adicional de cuarenta (40) días. Dicha licencia será ejercida por solo uno o una de los o las dos progenitores/as o responsables parentales del niño, la niña o adolescente si los o las hubiere, con posibilidad de alternancia informada, planificada y no simultánea. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos *a)* y *b)*, a los efectos de promover la corresponsabilidad parental entre ambos progenitores o ambas progenitoras si los o las hubiere, al menos la mitad de este período de licencia será usufructuada por la persona trabajadora no gestante; de lo contrario el periodo de licencia se verá reducido a la mitad. La modalidad adoptada deberá notificarse fehacientemente al empleador o la empleadora con quince (15) días de anticipación.
- A excepción de la licencia parental establecida en el inciso *c)* de este artículo que es ejercida simultáneamente por ambos o ambas responsables parentales cuando los o las hubiere, en caso de fallecimiento de uno o una de los o las progenitores/as o responsables parentales, el otro o la otra

podrá usufructuar los períodos de licencia no gozados que correspondieran a la persona fallecida.

En caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviviente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento o guarda, se añadirá un período de licencia de ciento ochenta (180) días que será usufructuada una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo. Cuando existieren ambos/as progenitores/as o responsables parentales, dicho período será distribuido por mitades, correspondiendo noventa (90) días a cada uno/a de ellos o ellas.

La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos *a)*, *b)* y *c)* del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación, en cada uno de los casos, de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia, o constancia judicial del inicio de la convivencia con anterioridad al otorgamiento de la guarda con fines de adopción o resolución judicial que otorga la guarda, según el caso.

La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos de licencia establecidos en este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes. En todos los casos el período de licencia legal será computado como tiempo de servicio, y las asignaciones percibidas por la persona trabajadora revestirán carácter remuneratorio.

Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos *a)* y *b)*, los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir de la comunicación fehaciente al empleador o la empleadora del estado de embarazo de la persona trabajadora, o de la persona gestante con la que la persona trabajadora comparte la responsabilidad parental, respectivamente. En el caso del supuesto establecido en el inciso *c)*, los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la acreditación ante el empleador o la empleadora de que se encuentra en curso el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, la niña o adolescente con fines de adopción.

Art. 10. – *Licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida.* Incorporase como artículo 177 bis del Régimen de Contrato de

Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 177 bis: *Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.* La persona trabajadora gozará de una licencia de treinta (30) días, continuos o discontinuos, por año calendario para someterse a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado.

A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar el certificado médico correspondiente y copia del consentimiento informado.

La persona trabajadora que usufructúe esta licencia gozará de los derechos expresados en el último y penúltimo párrafo del artículo 177 de esta ley.

Art. 11. – *Despido por causa del embarazo, nacimiento, adopción o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas. Presunción.* Sustitúyese el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 178: *Despido por causa de embarazo, nacimiento, adopción de hijo o hija, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de un hijo o hija cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando el empleador o la empleadora se encontrase en conocimiento del estado de embarazo, del nacimiento, o del proceso de adopción. Asimismo, se presume que el despido obedece a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, desde la notificación al empleador o la empleadora de que la persona trabajadora se efectuará dichos tratamientos por un plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos, transcurrido el cual la persona trabajadora deberá acreditar debidamente ante el empleador o la empleadora la continuidad de dichos tratamientos a fin de extender la protección por cuarenta y cinco (45) días más. En caso de despido en tales condiciones, la persona trabajadora tendrá derecho a optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización equivalente al doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con el pago de los salarios caídos.

Art. 12. – *Descanso por lactancia o alimentación. Espacios de lactancia y de cuidado.* Sustitúyese el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 179: *Descanso diario por lactancia o alimentación. Espacios para la lactancia. Espacios de cuidado.* La persona trabajadora podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo o hija lactante en el transcurso de la jornada de trabajo, ya sea en una única vez dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral. Este descanso podrá ser gozado indistintamente por cualquiera de los progenitores o las progenitoras o responsables parentales por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento u otorgamiento de la guarda con fines de adopción del niño o la niña, salvo que medie prescripción médica que indique un lapso más prolongado. La duración del descanso previsto en este artículo se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos o adopciones múltiples.

Los establecimientos de trabajo deberán contar con espacios para la lactancia en los términos de la ley 26.873, sus normas complementarias y reglamentarias. A tal fin deberá disponerse de un ambiente exclusivo, especialmente acondicionado y apto, que cumpla con las medidas adecuadas de higiene, privacidad y comodidad, para garantizar que toda persona trabajadora en período de lactancia pueda extraerse leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral, sin interferencias externas. Aquellos establecimientos que tengan en sus instalaciones espacios de cuidado para niños y niñas a cargo de las personas trabajadoras, podrán cumplimentar con lo establecido precedentemente en dichas instalaciones. En todos los casos estos espacios deberán permanecer en servicio a lo largo de toda la jornada laboral y no tendrán costo alguno para las personas trabajadoras.

En las empresas que cuenten con una nómina mínima de cincuenta (50) personas trabajadoras, sin distinción de género, independientemente de las modalidades de contratación y aún en el caso de que no todo el plantel preste tareas en forma presencial, el empleador o la empleadora deberá disponer de espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad, que estén a cargo de las personas trabajadoras, durante la respectiva jornada laboral. Dicho servicio no tendrá costo alguno para las personas trabajadoras. El servicio deberá ser habilitado en las instalaciones del establecimiento, salvo en aquellos casos en que mediare

imposibilidad edilicia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación, en los que, previa intervención de la asociación profesional, podrá resolverse su prestación en otro lugar alternativo. A exclusiva opción de la persona trabajadora, la provisión de servicios de cuidado podrá substituirse mediante el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada niño o niña a cargo, cuyo monto no podrá ser inferior a una suma equivalente al cuarenta por ciento (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría “Asistencia y cuidados de personas” del personal con retiro del régimen previsto en la ley 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.

La autoridad de aplicación deberá instrumentar los mecanismos de control adecuados para verificar el cumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas en este artículo.

Art. 13. – *Sustitución de la denominación del capítulo III del título VII.* Sustitúyese la denominación del capítulo III del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio o unión convivencial

Art. 14. – *Nulidad de despidos por causa de matrimonio. Inclusión de unión convivencial.* Sustitúyese el artículo 180 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 180: *Nulidad.* Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio o de unión convivencial.

Art. 15. – *Presunción de despido por causa de matrimonio. Inclusión de unión convivencial.* Sustitúyese el artículo 181 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 181: *Presunción.* Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador la empleadora, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador empleadora, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 16. *Indemnización por incumplimiento de la prohibición.* Sustitúyese el artículo 182 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 182: *Indemnización especial.* En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador o la empleadora abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245, sin que sea de aplicación el tope fijado en el segundo párrafo de dicho artículo.

Art. 17. – *Inclusión del derecho a excedencia para personas no gestantes y adoptantes. Inclusión de media jornada.* Sustitúyese el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales.* El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, en cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija, o en cargo o empleo superior al indicado si así lo acordara con su empleador o empleadora;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la persona trabajadora, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizará un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse;

- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral y, en la misma proporción, su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. El personal gestante, no gestante y adoptante podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un período no superior a seis (6) meses contados a partir del día del nacimiento, o del inicio de la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante o el otorgamiento formal de la guarda con fines de adopción, según el caso. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Lo normado en el inciso c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo o hija enferma menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 18. – *Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* El reintegro o reanudación de la jornada completa por parte del personal gestante, no gestante y adoptante en ejercicio de las opciones previstas en los incisos c) y d) del artículo anterior, deberá producirse al término del período por el que optará:

- a) En las mismas condiciones y cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija;
- b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo entre la persona trabajadora y su empleador o empleadora.

Art. 19. – *Antigüedad para el uso del estado de excedencia y de la rescisión con compensación en personas gestantes, no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 185 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 20. – *Eliminación de la opción tácita.* Sustitúyese el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 186: *Opción expresa.* Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 de esta ley, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de los dos (2) días hábiles anteriores a la finalización de los mismos que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de dos (2) días hábiles ejerza la respectiva opción en los términos del artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso b) de dicho artículo. El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

Art. 21. – *Derogación.* Deróganse los artículos 174 y 176 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

CAPÍTULO 2

Modificaciones a la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844

Art. 22. – *Licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 38: *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- I. Licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción y licencia para la aplicación de técnicas de reproducción asistida, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de esta ley.
- II. Otras licencias:
 - a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;
 - b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, diez (10) días corridos;
 - c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto, tres (3) días corridos;
 - d) Por fallecimiento de abuela o abuelo, un (1) día;

e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

f) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de quince (15) días por año, que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Cuando se trate de enfermedad amenazante y/o limitante para la vida, en etapa de fin de vida, la licencia podrá extenderse hasta treinta (30) días anuales, con un máximo de quince (15) días corridos;

g) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta quince (15) horas por año calendario;

h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, por embarazo de alto riesgo, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida conforme lo establecido en la ley 26.862, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;

i) Para la realización de trámites y asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas, u otras medidas conducentes para la vinculación con un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días hábiles anuales.

Las personas que configuren los supuestos establecidos en este inciso gozan de los derechos expresados en el último párrafo del artículo 39 de esta ley;

j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género, quince (15) días laborables corridos por año calendario, prorrogables por

una única vez por otro período igual por recomendación de los servicios sociales que pudieran corresponder, u otras razones fundadas que así lo aconsejen; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos que la situación pudiera requerir;

k) Por cuidado de niño, niña o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, 26.061, quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción. El plazo de licencia se ampliará en cinco (5) días corridos por cada niño, niña o adolescente, cuando el acogimiento sea múltiple, a partir del segundo o de la segunda. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador o empleadora dentro de las veinticuatro (24) horas de haber sido notificada del cuidado;

l) Por acompañamiento de hijo o hija durante el período de vinculación y/o adaptación al jardín maternal, jardín de infantes, centro de desarrollo infantil, o primer grado de la educación primaria, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y para concurrir a reuniones o actividades de la institución educativa a la que asiste el hijo o la hija de la persona trabajadora, hasta quince (15) horas por año calendario. En todos estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos o hijas.

En las licencias a las que refiere el punto II de este artículo, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidirán con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 23. – *Sustitución de la denominación del título VIII.* Sustitúyese la denominación del título VIII la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

TÍTULO VIII

De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares

Art. 24. – *Prohibición de trabajar para el personal gestante, no gestante y adoptante de casas particulares. Conservación del empleo.* Sustitúyese el artículo 39 de la

Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 39: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:

a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta sesenta y cinco (65) días después del mismo. Sin embargo, esta podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto 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 posterior al parto, de modo de completar los ciento diez (110) días.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

iii. En el supuesto de embarazo de alto riesgo, el período de licencia anterior al parto se incrementará por el lapso indicado por prescripción médica.

iv. En caso de que se tratara de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días.

v. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el período de licencia posterior al nacimiento, la persona gestante tendrá derecho a optar entre gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso hasta completar los ciento diez (110) días, o dar por concluida la misma con anterioridad a la finalización del período total de licencia legal, previa comunicación al empleador o la empleadora, pudiendo ejercer en este último caso, en forma anticipada, las

- opciones previstas en los incisos *a)*, *b)* y *d)* del artículo 183.
- vi. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley;
- b)* Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de quince días (15) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija.
- i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de siete (7) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.
 - ii. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.
 - iii. En caso de que se tratara de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días.
 - iv. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación que transita la persona con la cual comparte la responsabilidad parental, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el transcurso de licencia establecida en ese inciso, la persona trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta diez (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria, o del fallecimiento del hijo o la hija, según el caso;
- c)* Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por sesenta y cinco (65) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante, o el otorgamiento formal de la guarda con fines de

adopción, a opción de la persona trabajadora.

- i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de quince (15) días por cada niño, niña o adolescente a partir del segundo o de la segunda.

Una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo, se completarán con una licencia parental adicional de cuarenta (40) días. Dicha licencia será ejercida por solo uno o una de los o las dos progenitores/as o responsables parentales del niño, la niña o adolescente si los o las hubiere, con posibilidad de alternancia informada, planificada y no simultánea. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos *a)* y *b)*, a los efectos de promover la responsabilidad parental entre ambos progenitores o ambas progenitoras si los o las hubiere, al menos la mitad de este período de licencia será usufructuada por la persona trabajadora no gestante; de lo contrario el período de licencia se verá reducido a la mitad. La modalidad adoptada deberá notificarse fehacientemente al empleador o la empleadora con quince (15) días de anticipación.

A excepción de la licencia parental establecida en el inciso *c)* de este artículo que es ejercida simultáneamente por ambos o ambas responsables parentales cuando los o las hubiere, en caso de fallecimiento de uno o una de los o las progenitores/as o responsables parentales, el otro o la otra podrá usufructuar los períodos de licencia no gozados que correspondieran a la persona fallecida.

En caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento o guarda, se añadirá un período de licencia de ciento ochenta (180) días que será usufructuada una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo. Cuando existieren ambos/as progenitores/as o responsables parentales, dicho período será distribuido por mitades, correspondiendo noventa (90) días a cada uno/a de ellos o ellas.

La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos *a)*, *b)* y *c)* del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación, en cada uno de los casos, de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia, o constancia judicial del inicio de la convivencia con anterioridad al otorgamiento de la guarda

con fines de adopción o resolución judicial que otorga la guarda, según el caso.

La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos de licencia establecidos en este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes. En todos los casos el período de licencia legal será computado como tiempo de servicio, y las asignaciones percibidas por la persona trabajadora revestirán carácter remuneratorio.

Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir de la comunicación fehaciente al empleador o la empleadora del estado de embarazo de la persona trabajadora, o de la persona gestante con la que la persona trabajadora comparte la responsabilidad parental, respectivamente. En el caso del supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la acreditación ante el empleador o la empleadora de que se encuentra en curso el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, la niña o adolescente con fines de adopción.

Art. 25. – *Licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida para el personal de casas particulares.* Sustitúyese el artículo 40 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 40: *Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.* La persona trabajadora gozará de una licencia de treinta (30) días, continuos o discontinuos, por año calendario para someterse a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado.

A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar el certificado médico correspondiente y copia del consentimiento informado.

La persona trabajadora que usufructúe esta licencia gozará de los derechos expresados en el último y penúltimo párrafo del artículo 39 de esta ley.

Art. 26. – *Despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción, y por causa de matrimonio y unión convivencial. Remisión al Régimen de Contrato de Trabajo.* Sustitúyese el artículo 41 de la Ley de Régi-

men Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 41: *Despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción. Despido por causa de matrimonio y unión convivencial. Remisión.* Serán de aplicación al personal gestante, no gestante y adoptante comprendido en el presente régimen las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, en materia de despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción, y despido por causa de matrimonio y unión convivencial.

CAPÍTULO 3

Modificaciones a la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria

Art. 27. – *Personal gestante temporario.* Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria, por el siguiente:

Artículo 51: *Licencia personal gestante. Personal temporario.* El personal gestante temporario tendrá derecho a la licencia parental cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.

La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador o la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 28. – *Derogación.* Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria.

CAPÍTULO 4

Disposiciones comunes a las obras sociales y a las empresas de medicina prepa

Art. 29. – *Beneficio de obra social en excedencia.* Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias por el siguiente:

g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por

mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley.

Art. 30. – *Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante.* Incorporáse como inciso i) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias el siguiente:

- i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de la empleadora serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

Art. 31. – *Obligación de los agentes de seguro de salud y demás entidades que brinden prestaciones médico-asistenciales.* El sector público de salud, la Obra Social del Poder Judicial de la Nación, la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, las entidades que brinden atención al personal de las universidades, las entidades de medicina prepa-ga reguladas por la ley 26.682, que brinden prestaciones de salud a través de una modalidad de adhesión voluntaria, y planes superadores y complementarios por mayores servicios que comercialicen los agentes de seguro de salud, así como también todos aquellos agentes que brinden servicios médico-asistenciales a sus afiliados independientemente de la figura jurídica que posean, deberán brindar a sus afiliados y afiliadas o beneficiarios y beneficiaras las prestaciones previstas en el inciso i) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias.

TÍTULO II

Modificaciones a la normativa previsional

CAPÍTULO I

Modificaciones a la ley 24.714, de asignaciones familiares, y sus modificatorias

Art. 32. – *Subsistemas contributivos de aplicación al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas.* Incorporáse como incisos a') y

a'') del artículo 1° de la ley 24.714 y sus modificatorias los siguientes:

- a') Un subsistema contributivo de aplicación a las personas inscriptas y con aportes realizados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la ley 24.977, sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley;
- a'') Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la ley 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.

Art. 33. – *Financiamiento de las asignaciones familiares.* Incorporáse como incisos a') y a'') del artículo 5° de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

- a') Las que correspondan al inciso a') del artículo 1° de esta ley, con los siguientes recursos:
1. El porcentaje de impuesto integrado que corresponda, con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) a cargo de las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS);
- a'') Las que correspondan al inciso a'') del artículo 1° de la presente ley con los siguientes recursos:
1. El porcentaje del aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos.

Art. 34. – *Inclusión de la asignación parental para personal no gestante y asignación parental por adopción.* Sustitúyese el artículo 6° de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo o hija;
- b) Asignación por hijo o hija con discapacidad;
- c) Asignación prenatal;
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e) Asignación parental para el personal gestante;

- e') Asignación parental para el personal no gestante;
- e'') Asignación parental para el personal adoptante;
- e''') Asignación por técnicas de reproducción médicamente asistida;
- f) Asignación por nacimiento;
- g) Asignación por adopción;
- h) Asignación por matrimonio o unión convivencial;
- i) Asignación universal por hijo para protección social;
- j) Asignación por embarazo para protección social;
- k) Asignación por cuidado de salud integral.

Art. 35. – *Retribución.* Sustitúyese el artículo 11 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por técnicas de reproducción médicamente asistida, para las personas trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la retribución que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente, en los términos de los artículos 177 y 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento, por adopción o por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de la empleadora establecidos en las leyes 23.660 y 23.661 serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

Art. 36. – *Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos.* Incorporáse como artículo 11 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 11 bis: Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos e), e'') y e''') del artículo 6° de la presente ley, durante los plazos indicados por el

artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda. Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a dieciocho (18) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación. El monto mensual de la asignación para las personas trabajadoras inscriptas en el Régimen General de Autónomos, las adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y las inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social será equivalente al monto del salario mínimo vital y móvil neto, vigente en cada período.

Art. 37. – *Garantía de monto de asignación equivalente a un salario mínimo, vital y móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares y trabajadores y trabajadoras agrarias.* Incorporáse como artículo 11 ter de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 11 ter: El Estado nacional garantizará a las personas trabajadoras comprendidas en las leyes 26.844, de régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, y 26.727, de régimen de trabajo agrario, un monto no inferior al salario mínimo vital y móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente.

Art. 38. – *Incorporación de la asignación por unión convivencial.* Sustitúyese el artículo 14 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 14: La asignación por matrimonio o unión convivencial consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador o la empleadora. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a los o las dos cónyuges o convivientes cuando ambos o ambas se encuentren en las disposiciones de la presente ley.

Art. 39. – *Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).* Incorporáse como artículo 17 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a') del artículo 1° que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las categorías H o inferior tendrán derecho a la percepción de las

prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e'), y e'') del artículo 6° de la presente ley.

Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1° de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos.

La inscripción en la categoría I o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso b) y de las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6°, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1° de la presente y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6°, las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente.

Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1° de la presente ley, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6°, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida.

Sin perjuicio de las previsiones que anteceden, cualquiera sea el subsistema e independientemente de la persona integrante del grupo familiar que genere el derecho al cobro de las asignaciones previstas en los incisos a), b), c) y d) del artículo 6° de esta ley, la percepción se efectuará de conformidad con las pautas establecidas en el artículo 20 de esta ley.

Art. 40. – *Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción.* Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

- e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médica-

mente asistida: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.

Art. 41. – *Asignación para ambos progenitores o responsables parentales.* Sustitúyese el artículo 20 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 20: A excepción de la asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, que serán percibidas por cada persona titular del derecho de conformidad con los artículos 11, 11 bis y 11 ter de esta ley, las demás prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 correspondientes a los distintos subsistemas previstos en el artículo 1° de la presente ley serán percibidas por solo uno/a de los progenitores, las progenitoras o responsables parentales, de acuerdo con el siguiente orden de prioridades, independientemente de quién sea el o la integrante del grupo familiar que genere el derecho al cobro:

- a) Por la persona gestante;
- b) Por la progenitora, salvo en los casos en que el cuidado personal de la niña, niño, adolescente y/o persona con discapacidad derivado de la responsabilidad parental haya sido asumido unilateralmente por el otro progenitor, de conformidad con las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación, o cuando medie acuerdo de la progenitora y el progenitor para que sea percibida por este último; circunstancias que deberán ser debidamente acreditadas;
- c) Cuando se trate de ambas progenitoras, por la progenitora designada por acuerdo entre estas;
- d) Cuando se trate de ambos progenitores, por el progenitor designado por acuerdo entre estos;
- e) Por quien ejerce la guarda, tutela, curatela o tiene a su cargo efectivamente el cuidado personal de la niña, niño, adolescente y/o persona con discapacidad, cuando se configure alguna de estas circunstancias excepcionales de conformidad con las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación;
- f) El pago de las asignaciones podrá realizarse al o la adolescente a partir de los dieciséis (16) años de edad cuando medie acuerdo de la/s persona/s adulta/s responsable/s, o cuando sea más conveniente atendiendo fundamentalmente a los principios establecidos en el artículo 639 del Código Civil

y Comercial de la Nación, a pedido de parte y por motivos fundados.

Cuando se trate de conformaciones monomarentales o monoparentales, entendidas como aquellos grupos familiares con una única persona adulta responsable de niños, niñas y adolescentes a cargo, se habilitará la presentación de una declaración jurada por parte de la persona interesada ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a fin de que el otro progenitor o la otra progenitora no sea considerado/a como parte integrante del grupo familiar a los efectos de la percepción de las asignaciones establecidas en esta ley. De comprobarse la falsedad de alguna de las circunstancias y/o calidades invocadas, se producirá la pérdida del beneficio.

Art. 42. – Sustitúyese el artículo 21 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, las que serán percibidas por cada uno de ellos.

CAPÍTULO 2

Modificaciones a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias

Art. 43. – *Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional.* Incorporanse como últimos párrafos del artículo 22 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias los siguientes:

Será computable como tiempo de servicio los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción.

A los efectos de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal (PBU) se computará como tiempo de servicio el período correspondiente al estado de excedencia.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo de servicio y el monto correspondiente a los períodos mencionados en los párrafos precedentes.

El reconocimiento establecido en el presente artículo no generará derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes.

Art. 44. – *Cómputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y el período de excedencia para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada.* Sustitúyese el artículo 27 bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 27 bis: Declárase computable a los fines de la acreditación de la condición de aportante de acuerdo a lo estipulado por los incisos a) o b) del artículo 95 para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prevén los artículos 97 y 98 el período correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, así como también, al período de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los convenios colectivos de trabajo respectivos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo reconocido en el marco de los artículos mencionados.

TÍTULO III

Régimen de beneficios para las micro y pequeñas empresas (mipés)

Art. 45. – *Sujetos alcanzados.* Quedarán comprendidas dentro de los alcances del presente título las personas físicas o jurídicas organizadas como empresa inscriptas en el Registro de Empresas Mipymes creado mediante el artículo 27 de la ley 24.467 y sus modificatorias, dependiente de la Secretaría de Producción de la Nación, categorizadas como micro y pequeñas empresas, y que se encuentren en curso normal de cumplimiento de sus obligaciones fiscales y previsionales.

Art. 46. – *Alcance.* Los sujetos comprendidos en el artículo 45 podrán gozar de los beneficios del presente régimen en la totalidad de las relaciones laborales independientemente de la rama de actividad o convención colectiva de trabajo, con el alcance que determine la autoridad de aplicación, quedando alcanzados por las disposiciones del presente título en las formas y condiciones que establezcan las normas reglamentarias y complementarias que se dicten al efecto.

Art. 47. – *Crédito fiscal.* Las empresas incluidas en el artículo 45 con los alcances del artículo 46 podrán convertir en un certificado de crédito fiscal intransferible, hasta un importe equivalente al que resulte de sumarizar los montos pagados en concepto de remuneraciones y contribuciones patronales correspondientes a

las licencias especiales de los incisos *a), b), f), g), h), i), j), k) y l)* del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, y sus equivalentes de conformidad con el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria.

Las empresas incluidas en el tramo “micro” del Registro de Empresas Mipymes del artículo 27 de la ley 24.467 y sus modificatorias, podrán convertir en un certificado de crédito fiscal el cien por ciento (100 %) de lo efectivamente abonado por los conceptos del párrafo anterior.

Las empresas incluidas en el tramo “pequeña” del Registro de Empresas Mipymes del artículo 27 de la ley 24.467 y sus modificatorias podrán convertir en un certificado de crédito fiscal el cincuenta por ciento (50 %) de lo efectivamente abonado por los conceptos del primer párrafo.

Art. 48. – *Alcances del beneficio.* El certificado de crédito fiscal del presente régimen podrá ser usado para cancelar total o parcialmente las contribuciones patronales de la nómina salarial del personal en relación de dependencia, cualquiera sea su tarea o afectación, con destino a los subsistemas de seguridad social regidos por las leyes 19.032, 24.013, 24.241 y 24.714, y sus respectivas normas modificatorias y complementarias.

El monto obtenido con motivo de la incorporación de los certificados de crédito fiscal no podrá ser sujeto a repeticiones o devoluciones producto de saldos a favor que generen en las obligaciones fiscales delimitadas en el presente artículo. Dicho monto no podrá ser aplicado al pago de deudas fiscales previas al ejercicio del año en que se abonan las licencias especiales a las que refiere el artículo 47 de esta ley.

Las contribuciones patronales que se vean disminuidas por el efecto del presente título al sistema de obras sociales serán financiadas con recursos del Tesoro nacional, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

Art. 49. – *Incumplimiento. Sanciones.* El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por parte de los y las titulares de los certificados de crédito fiscal que resulten beneficiarios y beneficiarias del régimen creado por el presente título, sin perjuicio de la restitución al fisco de las contribuciones patronales no ingresadas por el uso de los certificados, con más los respectivos intereses resarcitorios, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las que pudieran corresponder por aplicación de otras normas vigentes:

1. Suspensión del goce del beneficio, por un período de entre dos (2) meses y un (1) año o caducidad total o parcial del tratamiento otorgado, según la gravedad de la falta a determinar.

2. Una multa equivalente al cien por ciento (100 %) del impuesto ingresado en defecto por uso del Certificado de Crédito Fiscal del presente régimen.
3. Inhabilitación para volver a gozar de los beneficios del presente régimen.

La autoridad de aplicación determinará los procedimientos para la aplicación de las sanciones dispuestas en el presente artículo y exigirá, y oportunamente ejecutará, garantías constituidas por los beneficiarios o las beneficiarias mediante depósito bancario, cheque certificado contra entidad bancaria, títulos públicos emitidos por el Estado nacional, aval bancario, seguro de caución o pagarés a la vista, en los montos y oportunidades que la reglamentación establezca.

Las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones emergentes de la presente ley e imponer las sanciones derivadas de su incumplimiento prescribirán a los diez (10) años contados a partir de la fecha en que el cumplimiento debió hacerse efectivo. El acto administrativo que ordene la instrucción de sumario administrativo y/o el requerimiento de cumplimiento emitido por la autoridad de aplicación suspenderá por tres (3) años el plazo de prescripción de la acción y se aplicarán en subsidio las disposiciones de la ley 11.683, texto ordenado en 1998, y sus modificaciones.

TÍTULO IV

Disposiciones finales

Art. 50. – *Adecuación normativa.* Solicítase al Poder Ejecutivo nacional que, en uso de sus facultades, modifique el decreto 460/1999, reglamentario de la ley 24.241, el decreto 3.413/1979 de licencias, justificaciones y franquicias de la administración pública nacional, y todo decreto que estime necesario, a los fines de adecuarlos a las disposiciones de la presente ley.

Art. 51. – *Derogación.* Derógase la ley 24.716, de licencia por nacimiento de hijo o hija con síndrome de Down, y los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7° del decreto de necesidad y urgencia 593 del 15 de abril de 2016.

Art. 52. – *Extensión progresiva de los plazos de las nuevas licencias parentales y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas.* La licencia parental para el personal no gestante que se incorpora al inciso *b)* del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; al inciso *b)* del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria, por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modifi-

catorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, quince (15) días.

La licencia parental para el personal adoptante que se incorpora al inciso *c*) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; al inciso *c*) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, quince (15) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, cuarenta y cinco (45) días;
- d) Al cumplirse tres (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, sesenta y cinco (65) días.

La licencia para el personal gestante con discapacidad que se incorpora en el apartado VI del inciso *a*) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; en el apartado VI del inciso *a*) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y en el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, veinte (20) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días.

La licencia para el personal no gestante con discapacidad que se incorpora en el apartado III del inciso *b*) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; en el apartado III del inciso *b*) del artículo 39 del Régimen

Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y en el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, cinco (5) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días.

La licencia parental adicional que se incorpora al artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; al artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, veinte (20) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días;
- d) Al cumplirse tres (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, cuarenta (40) días.

La licencia adicional por nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad, que se incorpora al artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley; al artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 9° de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, cuarenta y cinco (45) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, noventa (90) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, ciento treinta y cinco (135) días;

- d) Al cumplirse tres (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, ciento ochenta (180) días.

La licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida que se incorpora a través del artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 10 de esta ley; al artículo 40 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 25 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 10 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, veinte (20) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, treinta (30) días.

Art. 53. – *Extensión progresiva de los plazos de las nuevas licencias especiales.* Las licencias que se incorporan a los incisos *f), g), h), j) y k)* del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 1º de esta ley; al apartado II incisos *ff), g), h), j) y k)* del artículo 38 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 22 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 1º de esta ley, se alcanzarán progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, cinco (5) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, diez (10) días;
- c) Al cumplirse dos (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, quince (15) días.

La licencia que se incorpora al inciso *i)* del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 1º de esta ley; al apartado II inciso *i)* del artículo 38 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, conforme artículo 22 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria por vía del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 1º de

esta ley, se alcanzarán progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia de la presente ley, seis (6) días;
- b) Al cumplirse un (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, doce (12) días.

Art. 54. – *Cláusula transitoria.* La derogación del artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria, establecida por el artículo 28 de la presente ley, comenzará a regir al cumplirse tres (3) años desde la entrada en vigencia de esta ley con la consecuente adquisición de plena vigencia de la licencia parental adicional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de esta ley.

La derogación de la ley 24.716, de licencia por nacimiento de hijo o hija con síndrome de Down, establecida por el artículo 51 de esta ley, comenzará a regir al cumplirse tres (3) años desde la entrada en vigencia de esta ley con la consecuente adquisición de plena vigencia de la licencia adicional por nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de esta ley.

Art. 55. – *Vigencia.* Las disposiciones de la presente ley comenzarán a regir a partir de 90 días de la promulgación de la misma, sin perjuicio de las normas de progresividad incorporadas en los artículos 52, 53 y 54 de esta norma.

Art. 56. – *Licencias en curso.* Las licencias que se hayan iniciado antes de la entrada en vigencia de la presente ley y que expiren con posterioridad a esa fecha deben prorrogarse hasta el cumplimiento de los lapsos más extensos previstos por esta norma, debiendo adecuarse en cada caso a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de la implementación progresiva prevista en el presente título.

Art. 57. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 22 de agosto de 2023.

Enrique Estévez. – Mónica Fein.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Mujeres y Diversidad y de Presupuesto y Hacienda han considerado el mensaje 21/22 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, y los proyectos de ley de la señora diputada Joury y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Carrizo S. y otras señoras diputadas, el del señor diputado Gioja, el del señor diputado Estévez E. y otras señoras diputadas, el de la señora diputada Hernández y otras/o señoras/or diputadas/o, el de la señora diputada Del Plá y otros/a señores/a diputados/a, el de la señora diputada Ormachea, el de la señora diputada Bregman y otros/a señores/a diputados/a, el

de la señora diputada Bregman y otros señores diputados, el de la señora diputada Obeid, el de la señora diputada Bertoldi y otras/os señoras/es diputadas/os, el de la señora diputada Ginocchio, el de la señora diputada Camaño, el de la señora diputada Aparicio y otras/os señoras/es diputadas/os, el del señor diputado Godoy, los de la señora diputada Carrizo A. C., el del señor diputado Cobos y el de la señora diputada Marín, por los que se modifica el sistema de licencias y de asignaciones parentales a los fines de fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Enrique Estévez.

ANTECEDENTES

1

Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 3 de mayo de 2022.

Al Honorable Congreso de la Nación.

Tengo el agrado de dirigirme a su honorabilidad con el objeto de someter a su consideración el presente proyecto de ley para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA) a fin de que se coordinen el conjunto de políticas públicas de cuidados que de forma integral y articulada tiendan a garantizar una organización social del cuidado accesible y de calidad, con igualdad de género y enfoque de derechos humanos, así como también se propone la modificación de los regímenes de licencias maternas, paternas y parentales en general, con el objetivo de redistribuir los trabajos de cuidados.

En la apertura de sesiones ordinarias del Congreso, el pasado 1° de marzo de 2022, afirmé que la injusta distribución del trabajo de cuidados, realizado, en su mayoría, por mujeres y personas LGBTI+, es el corazón de las desigualdades entre los géneros. Por eso expresé mi intención de enviar al Congreso este proyecto de ley con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y colocar a los cuidados como un eje central de la vida en sociedad.

El derecho internacional de los derechos humanos sienta las bases para sostener que existe un derecho a cuidar, cuidarse y recibir cuidados en condiciones de igualdad y sin discriminación por motivos de género. De ello deriva el deber de los Estados de adecuar su legislación interna y a diseñar políticas públicas destinadas a garantizar su ejercicio.

Asimismo, el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran reconocidos en la Constitución Nacional, así como también en los convenios y tratados internacionales incorpo-

rados por el artículo 75, inciso 22, de nuestra Carta Magna.

En este sentido, la presente propuesta se enmarca en los compromisos asumidos por el Estado Argentino en diversos instrumentos internacionales, en particular, en la Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por la ley 23.179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, aprobada por la ley 24.632; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por la ley 23.054; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la ley 23.313; la Convención de Derechos del Niño, aprobada por la ley 23.849; la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, aprobada por la ley 27.360; la Convención de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ley 26.378; la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la ley 25.280¹ y los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, “Principios de Yogyakarta”.

Además, la República Argentina ratificó los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la igualdad de género en el trabajo: el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio N° 111 sobre Discriminación en Empleo y Ocupación Masculina y Femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio N° 156 sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato para Trabajadores y Trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el Convenio N° 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso, ratificado en el año 2020.

A lo expuesto se suma que la recomendación general 27 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer determina que los Estados partes “deben velar porque las mujeres de mayor edad, incluidas las que se ocupan del cuidado de niños, tengan acceso a prestaciones sociales y económicas adecuadas, como por ejemplo prestaciones por cuidado de hijos, y reciban toda la ayuda necesaria cuando se ocupan de padres o parientes ancianos”.

Asimismo, es de resaltar la observación general 7 del Comité de los Derechos del Niño, en tanto señala que “la primera infancia es el período de responsabilidades parentales más amplias e intensas en relación con todos los aspectos del bienestar del niño [...]”. En

1. Todos estos instrumentos internacionales deben ser interpretados en las condiciones de su vigencia lo cual implica las recomendaciones decisiones jurisprudenciales y demás documentos emanados de los órganos de control.

consecuencia, la realización de los derechos del niño depende en gran medida del bienestar y los recursos de que dispongan quienes tienen la responsabilidad de su cuidado” y brinda como ejemplo de intervenciones adecuadas por parte de los Estados a aquellas que repercutan indirectamente en la capacidad de los padres para promover el interés superior del niño, por ejemplo, fiscalidad y prestaciones, vivienda adecuada o horarios de trabajo”.

En 2016 el Comité CEDAW en sus observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina se mostró preocupado por “la persistencia de estereotipos discriminatorios con respecto a las funciones y responsabilidades de la mujer y el hombre en la familia y en la sociedad” y recomendó al Estado Argentino que “adopte una estrategia amplia dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios en relación con las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad”.

Asimismo, vale recordar que la opinión consultiva 24, del 24 de noviembre de 2017, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el año 2018, han planteado la necesidad de que los Estados desarrollen estrategias coordinadas intersectoriales con el fin de garantizar el pleno goce de los derechos humanos de personas LGTBI+.

Por su parte, el Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador recomendó “avanzar en políticas públicas dirigidas a consolidar estrategias integrales de protección y garantía del cuidado requerido para la reproducción social, con características más equitativas para las mujeres, quienes asumen mayoritariamente estas labores; además de promover la sensibilización social hacia una división sexual de las tareas de cuidado más equitativa” (OAS/Ser. L/XXV.2.1 GT/PSS/doc.34/18 examen de los informes presentados por los Estados partes al Primer Agrupamiento de Derechos del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” [artículos 9, 10 y 13]. Observaciones y recomendaciones finales a la República Argentina, Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador Mayo, 2018, apartado 27).

Por otro lado, en la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Quito, Ecuador, en 2007, de la que la Argentina fue parte, los Estados reconocieron que el cuidado es un derecho humano que implica el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado, y se exhorta a su cumplimiento por parte de los Estados. Las conferencias subsiguientes celebradas en Brasilia en el año 2010, Santo Domingo en el año 2013, Montevideo en el año 2016 y Santiago en el año 2020 reafirmaron en sus consensos que el cuidado es un

derecho humano y ampliaron las bases para el diseño de sistemas de provisión de cuidado basado en derechos. Recientemente, en 2020, con el Compromiso de Santiago, los Estados se comprometieron, en el apartado 26, a “diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social”.

A nivel nacional, a pesar de que aún queda mucho por hacer, el Estado argentino avanzó en la promulgación de leyes tendientes a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y LGTBI+ y varones y entre ellas se destacan las siguientes: la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, 26.485; la Ley de Identidad de Género, 26.743; la Ley sobre Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, 26.061, y la Ley de Educación Nacional, 26.206.

En particular, y referido al tema que nos convoca, la Ley de Centros de Desarrollo Infantil, 26.233, tiene por finalidad la promoción y creación de dichos centros como espacios destinados a la atención integral de la primera infancia con el objeto de brindar los cuidados adecuados e imprescindibles, complementando, orientando y coadyuvando en su rol a las familias, en sus diversas conformaciones, desde una función preventiva, promocional y reparadora.

Asimismo, la ley 27.045, sobre educación inicial, modificó la Ley de Educación Nacional, 26.206, y definió al nivel inicial como unidad pedagógica que comprende a los niños y las niñas desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive, siendo obligatorios los dos (2) últimos años.

Luego, la ley 27.064, sobre regulación y supervisión de instituciones de educación no incluidas en la enseñanza oficial, regula las condiciones de funcionamiento y supervisión pedagógica de las instituciones no incluidas en la enseñanza oficial que brindan educación y cuidado de la primera infancia desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad.

Es importante agregar que la ley 26.480, modificatoria de la Ley del Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad, 24.901, tuvo por objeto la incorporación de la figura de asistente domiciliario con el fin de favorecer la vida autónoma de las personas con discapacidad, evitar su institucionalización y acortar los tiempos de internación.

Asimismo, la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, detalla la figura de “cuidado no terapéutico” como parte del trabajo de asistencia a personas con discapacidad, al señalar que “se considerará trabajo en casas particulares [...] y también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, incluyendo el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.

Por su parte, con relación a las personas mayores, la ley 19.032 creó el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, cuyo objeto principal es la prestación, por sí o por intermedio de terceros, a los jubilados y las jubiladas y pensionados y pensionadas del Régimen Nacional de Previsión y a su grupo familiar primario, de servicios médicos asistenciales destinados al fomento, protección y recuperación de la salud.

Por último, hay que mencionar que la ley 27.532, que incluye a la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en el Sistema Estadístico Nacional como módulo de la Encuesta Permanente de Hogares, en su artículo 5°, inciso b), exige desarrollar políticas públicas que promuevan una equitativa distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones.

Todo este marco normativo es el que da fundamento a este proyecto de ley. Pero, más allá de los avances legales en la materia, no puede obviarse el contexto actual, signado por la crisis económica y sanitaria generada por la pandemia del COVID-19, que puso en evidencia la relevancia de los cuidados como una dimensión del bienestar social. A la vez, estas circunstancias echan luz sobre las luchas que se han venido dando desde el movimiento de mujeres y LGBTI+ en la convocatoria a un nuevo pacto de organización justa y equitativa de los cuidados, poniéndolas en el centro de la agenda pública.

Es de resaltar que la desigual distribución del trabajo de cuidado incide en detrimento de la participación económica y en la menor protección social de las mujeres que mayoritariamente lo realizan, y está en la base de la desigualdad de género, a la vez que limita su autonomía y favorece situaciones de violencia. En este sentido es dable resaltar que, según la OIT, en el promedio mundial las mujeres suman tres (3) horas diarias de trabajo remunerado y cuatro coma cuatro (4,4) horas de trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los varones, uno coma cuatro (1,4) horas de trabajo no remunerado y cinco coma cuatro (5,4) horas de trabajo remunerado.

Asimismo, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) del año 2014 obtenidos a través del módulo de uso del tiempo incorporado a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), en la Argentina las mujeres dedican cinco coma siete (5,7) horas de tiempo social promedio por día al trabajo de

cuidados no remunerado y los varones dedican en promedio solo dos (2) horas diarias.

Esta distribución desigual de las tareas de cuidado impacta en la vida de las mujeres disminuyendo la cantidad de tiempo disponible para dedicar a su desarrollo laboral o personal. Según datos del INDEC, para el último trimestre de 2021 la tasa de actividad de las mujeres es diecinueve coma cuatro (19,4) puntos porcentuales menor a la de los varones –cincuenta coma tres por ciento (50,3 %) vs. sesenta y nueve coma siete por ciento (69,7 %)–, lo que refleja una menor participación de las primeras en el mundo laboral. Por su parte, la tasa de empleo de las mujeres, que es del cuarenta y seis coma cuatro por ciento (46,4 %), es dieciocho coma nueve (18,9) puntos porcentuales menor que la de los varones. No obstante, se destaca que alcanzó un máximo histórico desde que se realiza la medición continua de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), siendo que en el tercer trimestre de 2003 la tasa de empleo femenina fue del cuarenta coma cinco por ciento (40,5 %). Más aún, según datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad correspondientes al año 2021, en los hogares con presencia de niñas o niños menores de cuatro (4) años según jefatura de hogar y género se observa que las mujeres participan en el mercado laboral en un sesenta coma cinco por ciento (60,5 %), mientras los varones lo hacen en un ochenta y cinco coma uno por ciento (85,1 %).

A esto se suma que, según el INDEC, durante el tercer trimestre de 2021 el ingreso medio de la ocupación principal de los varones ocupados fue de cincuenta mil trescientos cincuenta pesos (\$ 50.350) y el de mujeres, de treinta y seis mil novecientos diez pesos (\$ 36.910), por lo que la brecha entre ambos ingresos fue del treinta y seis por ciento (36 %). Respecto a las actividades por cuenta propia, las mujeres representan solo el veinticinco por ciento (25 %) de las personas inscriptas en el régimen general en condición de autónomas y además el noventa por ciento (90 %) de ellas se encuentra en las categorías más bajas, mientras que en el régimen de monotributo las mujeres alcanzan un cuarenta y cinco por ciento (45 %) y en el monotributo social, un sesenta y seis por ciento (66 %).

La tasa de actividad y empleo de la población transvesti y transgénero merece particular atención atento a la falta de datos oficiales desagregados. Sobre ello vale resaltar que en el año 2012 la Primera Encuesta de Población Trans en el Distrito de La Matanza reveló que el veinte por ciento (20 %) de las personas trans no realizan ninguna actividad por la que obtengan dinero. El ochenta por ciento (80 %) restante se dedica a actividades vinculadas a la prostitución y otras actividades de precaria estabilidad y de trabajo no formal. Asimismo, de las personas que se encontraban vinculadas a la prostitución, el setenta y dos por ciento (72 %) indicó que se encontraba buscando otra fuente de ingreso y el ochenta y dos por ciento (82 %)

señaló que consideraban que su identidad dificultaba esa búsqueda.

Otro efecto de la distribución desigual de los cuidados y los estereotipos de género es la segregación horizontal en el mercado laboral, también denominada “paredes de cristal”, por la que los varones se concentran en actividades de la industria que representan ocupaciones con mayor nivel de ingresos y las mujeres en los sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico, tareas que se consideran extensivas de la función cuidadora.

A su vez, la interrupción de las trayectorias laborales debido a los períodos de tiempo dedicados al cuidado inciden en la segregación vertical o “techo de cristal”, haciendo que los varones accedan en mayor medida a posiciones de decisión en los puestos de trabajo.

Lo dicho tiene sus efectos en el alcance de la protección social de las mujeres: como consecuencia palpable del impacto que tiene la distribución desigual de las tareas de cuidado para su inserción laboral, cabe señalar que apenas una (1) de cada diez (10) mujeres cumple con los treinta (30) años de aportes para poder jubilarse, dato que se encuentra directamente relacionado con la representación que tienen sobre el total de personas beneficiarias del régimen por moratorias, donde alcanzan el setenta y cuatro por ciento (74 %) según la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). Las políticas de moratorias permitieron que quienes no alcanzaran los años de aportes accedieran a una jubilación, incorporando de esta forma, en febrero de 2021, a dos coma cinco (2,5) millones de mujeres a la seguridad social.

En este marco, es necesario resaltar el valor de las distintas experiencias comunitarias que nacieron como respuesta ante la falta de oferta pública de espacios de educación y cuidado para la primera infancia. Las mismas, ya sean jardines comunitarios o centros de desarrollo infantil, implican experiencias diversas cuyo valor reside no solo en su capacidad de contención sino también en que resultan propuestas pedagógicas alternativas fuertemente imbricadas en las comunidades. Entre 2018 y 2019 se llevó a cabo el Sistema de Información y Monitoreo de los Centros de Desarrollo Infantil (SIM-CDI) sobre 1.375 espacios con los que la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) suscribió convenios. Allí se relevó la asistencia de ciento cuatro mil setecientos diecinueve (104.719 mil) niños y niñas, de los cuales el diecisiete por ciento (17 %) asiste a salas de cuatro (4) años, el veinticinco por ciento (25 %), a salas de tres (3) años y salas multiedad y el resto, a las salas maternas de cuarenta y cinco (45) días a dos (2) años.

Por otro lado, respecto de las personas de mayor edad, en la República Argentina, según las proyecciones del INDEC, en 2020 había cerca de 7 millones de personas de 60 años o más, de las cuales cuatro (4)

millones son mujeres, produciendo una feminización de la vejez.

Según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de los adultos Mayores elaborada por el INDEC en 2012, el doce coma dos por ciento (12,2 %) de las mujeres mayores de sesenta (60) años presentaron dependencia de las actividades básicas de la vida diaria, mientras que los varones solo el cinco coma nueve por ciento (5,9 %), ampliándose dicha dependencia en los grupos mayores de setenta y cinco (75) años, lo cual constituye el veinticinco coma dos por ciento (25,2 %) contra el trece coma dos por ciento (13,2 %). Además, según los datos que se obtuvieron, apenas un diecinueve por ciento (19 %) de los adultos y las adultas mayores logra acceder a un servicio externo de cuidado, registrando una amplia diferencia entre los sectores de ingresos más altos del cincuenta y ocho por ciento (58 %), frente a los medios y bajos del trece por ciento (13 %) y del veinte por ciento (20 %), respectivamente.

Por último, es importante mencionar que las personas travestis y trans en la Argentina tienen una esperanza de vida de entre treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años, lo que hace necesario pensar en las características propias de su curso de vida, así como tomar medidas para garantizar su supervivencia.

Resulta evidente de todo este *racconto*, entonces, que la inequitativa distribución y organización social del cuidado es una de las principales causas de las brechas económicas de género como la brecha salarial, la feminización de la pobreza, la segregación en el mercado laboral, pero también de la desigual calidad de cuidados que reciben niños y niñas, personas con discapacidad y personas mayores.

Es necesario remarcar que, frente a los compromisos internacionales asumidos por el Estado nacional, es parte de sus obligaciones en pos de alcanzar la igualdad, reconocer, valorizar y profesionalizar el trabajo de cuidados. En especial, considerando que la feminización de este tipo de trabajo es producto de una construcción histórica signada por la segregación y los estereotipos de género. Consecuentemente, es necesario impulsar cambios normativos y culturales profundos que logren incluir en dichas actividades y trabajos a todas las personas, promoviendo el involucramiento y la participación activa de los varones en esta esfera.

En este marco, es urgente promover un cambio estructural en la distribución de las tareas de cuidado en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria donde dichas responsabilidades no recaigan únicamente, o mayoritariamente, en las mujeres y personas LGTBI+, perjudicando su desarrollo personal, laboral, profesional y, por tanto, el ejercicio efectivo de sus derechos humanos.

La creación de un sistema integral de políticas de cuidados es necesaria para jerarquizar y articular las políticas de cuidado en pos de una organización social

de los cuidados más justa, que los reconozca como una necesidad, un derecho y un trabajo, y redistribuya la responsabilidad de cuidar entre todas las identidades de género y todos los actores de la sociedad.

Para ello se crea una nueva institucionalidad que, en articulación con los organismos competentes, vele por el cumplimiento de los ejes rectores en materia de políticas de cuidado, que se establecen en este texto, ya sea para los distintos sectores como para las poblaciones prioritarias. Asimismo, se plantea al cuidado como función social, como sector estratégico y como inversión, comprometiéndose el Estado nacional a identificar y ampliar las partidas presupuestarias en la materia.

En cuanto al régimen de licencias por maternidad y paternidad vigente en la República Argentina, su modificación forma parte de los mecanismos redistributivos y solidarios que deben implementarse para dar respuesta a las demandas vigentes, erradicar las desigualdades dentro de los hogares y de las familias y alcanzar la igualdad de género deseada, lo que, a su vez, implica mayor desarrollo para el país. Por lo expuesto, el Estado nacional tiene la obligación de trabajar para alcanzar la igualdad entre mujeres, LGBTI+ y varones y, en este sentido, entre las múltiples políticas que debe llevar adelante para alcanzar la igualdad entre los géneros, las licencias por nacimiento de personas gestantes y no gestantes, así como también las licencias por adopción son una medida fundamental. En particular, porque el régimen actual contribuye, cuando no refuerza, los estereotipos de géneros que pesan sobre las tareas de cuidado y que impactan de manera negativa sobre las trayectorias de vida de las mujeres y LGBTI+.

La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, establece una licencia de maternidad paga para mujeres gestantes de noventa (90) días a cargo de la seguridad social, y una licencia especial por nacimiento de hijo o hija, para los progenitores varones, de solo dos (2) días corridos, pagos por la parte empleadora. A su vez, su artículo 183 establece la posibilidad de solicitar un plazo de excedencia sin goce de haberes para la madre gestante de un niño o una niña. A ello debe agregarse que la ley 24.716 establece una licencia especial para trabajadoras madres de niñas o niños con síndrome de Down, consistente en acceder a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. No obstante, esa licencia no puede ser extendida en el tiempo y tampoco contempla otros diagnósticos de discapacidad. Con esta regulación, la República Argentina se encuentra, actualmente, entre los países del mundo con menor cantidad de días de licencia por paternidad de todo el Cono Sur y como uno de los tres países con menos días destinados para el cuidado de toda América Latina.

En contraste con ello, la ley 26.061, de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adoles-

centes, establece la obligación de que las responsabilidades y obligaciones entre los progenitores y las progenitoras son comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos o hijas, promoviendo así la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

En la misma línea se ubican las prescripciones del Código Civil y Comercial de la Nación, que consagra la igualdad de derechos y obligaciones entre progenitoras y progenitores en relación con el cuidado personal de sus hijas o hijos y reconoce múltiples constituciones familiares posibles. La reforma a este plexo normativo ha resultado fundamental en el avance de los derechos reconocidos convencionalmente.

No obstante el robusto marco normativo internacional y nacional en materia de reconocimiento de los derechos de las mujeres y LGTBI+, de los derechos de las infancias, de las personas con discapacidad, de las personas adultas mayores y del principio de no discriminación en el empleo, aún resta cumplimentar con el mínimo de catorce (14) semanas de licencia por maternidad establecido como estándar por el Convenio N° 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

Además, la República Argentina no cuenta con una normativa que regule las licencias de las personas adoptantes, lo cual implica una falta de reconocimiento no solo de las familias adoptantes sino también de la existencia de diversas composiciones familiares, incluyendo los matrimonios igualitarios y los hogares monoparentales.

Asimismo, en la República Argentina conviven distintas modalidades laborales y contributivas, más allá de las personas que se encuentran contempladas dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, tales como la ley 26.727, de trabajo agrario, y la ley 26.844, de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, siendo este último un trabajo altamente feminizado.

También existe una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras desempeñándose bajo el Régimen de Trabajador Autónomo y el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, el cual actualmente abarca cerca de dos millones de personas, según los últimos datos relevados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que, si bien mediante el artículo 3° del decreto 593/16 y su modificatorio 840/20 se les otorga acceso a diferentes derechos no contemplados hasta ese entonces tales como la asignación universal por hija o hijo, aún hoy estas personas no cuentan con derecho a las licencias parentales.

Es claro, entonces, que el régimen de licencias por nacimiento y maternidad vigente resulta insuficiente para promover una distribución igualitaria de las tareas vinculadas al hogar o al cuidado de terceras personas, incluyendo la crianza de los niños y las niñas. Este plexo normativo instituye un rol de las mujeres y LGBTI+ que profundiza los estereotipos de géneros y la jerarquía entre ellos en la sociedad, lo que

impacta en los recursos económicos a los que pueden acceder, limita sus oportunidades de insertarse en el mercado laboral y sus probabilidades de ascenso, sus posibilidades de poder formarse y profesionalizarse en lo de deseen, disminuye la posibilidad de acceder a una jubilación de forma contributiva. Es decir, todo el régimen actual impacta directamente y restringe el proyecto de vida de las mujeres y LGBTI+, profundizando y consolidando la desigualdad.

Todos estos fundamentos demuestran que, en articulación con la creación del Sistema Integral de Cuidados, postular la modificación del actual régimen de licencias propone un horizonte en el cual trabajadoras y trabajadores tienen derechos y responsabilidades similares desde los inicios de la crianza de un niño o una niña, extendiendo paulatinamente los días de licencia para personas no gestantes y otorgándoles a estas el derecho a excedencia. Ello busca reducir la desigualdad antes mencionada en las tareas de cuidado así como la participación económica desigual que sufren mujeres y LGBTI+. La modificación reconoce la diversidad familiar al contemplar derechos para adoptantes, para familias diversas así como otorgar derechos especiales a quienes enfrentan nacimientos múltiples, prematuros o con diagnósticos de discapacidad.

Con énfasis en reducir desigualdades sociales, se contempla también la diversidad de regímenes laborales y contribuyentes para con ello acercar el derecho a cuidar la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras. Se crea una asignación parental para persona gestante, persona no gestante y persona adoptante, para monotributistas, monotributistas sociales y autónomos.

En este contexto, la Jefatura de Gabinete de Ministros creó, mediante la decisión administrativa 1.745/20, la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, con el fin de diseñar una estrategia integral para ser aplicada por el Poder Ejecutivo nacional que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género. Esta institucionalidad creada permitió la coordinación de acciones por parte del citado ministerio, que hoy es necesario jerarquizar y dotar de fuerza de ley.

Es por este motivo que el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad creó, mediante la resolución 309/20, la Comisión Redactora de un Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género, integrada por nueve (9) expertas y un (1) experto en la materia. La tarea encomendada fue la redacción de un anteproyecto de ley nacional para la regulación de un sistema integral de cuidados con perspectiva de género. Para dicho trabajo la comisión contó con doscientos cuarenta (240) días corridos en los que se celebraron reuniones internas para redactar el texto y otras instancias de reunión abiertas

consultivas. Estos últimos espacios de debate y relevo de información estuvieron diseñados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad junto con otros organismos competentes con el fin de asegurar la participación de los grupos interesados en la norma que estaba proyectándose.

La comisión se reunió con organismos y organizaciones vinculados a las personas con discapacidad, las infancias, las personas mayores, trabajadoras y trabajadores, el activismo feminista y LGBTI+, a las cámaras empresariales y otras expresiones de la sociedad civil. Asimismo, la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado, que coordinó la labor, puso a disposición la comunicación con la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado y el material elaborado sobre la base de la Campaña Nacional “Cuidar en igualdad”, así como la invitación a participar de los Parlamentos territoriales de cuidado como acciones de consulta en diferentes provincias y municipios. Así la comisión se nutrió de intercambios valiosos a la vez que contó con el apoyo técnico de la dirección mencionada y concluyó que deviene necesario impulsar nuevas normas que reflejen las necesidades actuales y propiciar las bases para la construcción de un sistema de cuidados integral y federal que recupere las políticas, saberes, experiencias previas y actuales de cada organismo estatal y que permita consolidar políticas superadoras de cuidados desde una perspectiva de derechos humanos, género y corresponsabilidad social.

Por ello, con el fin de lograr una oferta de servicios, prestaciones y políticas públicas de cuidado de calidad y en igualdad de condiciones para todas y todos, es preciso asegurar mecanismos de articulación sólidos de los organismos y prestaciones existentes, considerando las diversidades regionales pero enmarcadas en pisos mínimos comunes, como lo establece la Constitución Nacional y operativizando las obligaciones recíprocas de cuidado en el marco de las relaciones familiares, previstas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

En términos económicos, las políticas y servicios de cuidado se presentan como una de las fuentes de empleo más importantes del futuro y como una de las inversiones más estratégicas para los Estados. Es por eso que considerar la organización social de los cuidados incluyendo políticas para su redistribución y jerarquización es crucial para impulsar estrategias nacionales de desarrollo económico y social.

Actualmente, el diseño legislativo que rige en materia de cuidados está conformado por variada normativa y, por esto, resulta necesario proponer iniciativas integrales que garanticen un enfoque de derechos humanos y de género, tanto en relación con quienes reciben cuidados como con quienes los proveen, que den institucionalidad, planificación y compromiso a la agenda pública de políticas de cuidados, con alcance federal y aplicación en todo el territorio nacional.

Es por ello que la extensión de la licencia, tanto para personas gestantes como no gestantes, representa un derecho no solo para la persona titular sino también para el niño o la niña a cuidar, dado que repercuten de manera favorable sobre los niños y las niñas y generan un impacto positivo en términos de desarrollo cognitivo y vincular así como también en su salud y sistema inmune. De esta manera, aumentan las probabilidades de amamantar, mientras que el mayor involucramiento de la persona no gestante durante la crianza disminuye los riesgos de vida del niño o de la niña, al tiempo que mejora la salud de la persona que está cuidando y ayuda a reducir el estrés posparto de la persona gestante.

En conclusión, debido a los mandatos constitucionales y convencionales en cabeza del Estado y como consecuencia del contexto descrito es que resulta oportuno promover: *a)* la creación de un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género y de Derechos Humanos y *b)* la modificación del actual régimen de licencias, con el objetivo de contribuir a eliminar las brechas de género existentes mediante una justa distribución de las tareas de cuidado.

Por lo expuesto, se remite a los fines de su consideración el proyecto de ley que se acompaña.

Saludo a su honorabilidad con mi mayor consideración.

Mensaje 21/22

ALBERTO Á. FERNÁNDEZ

Juan L. Manzur. – Claudio O. Moroni. – Elizabeth Gómez Alcorta.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

CUIDAR EN IGUALDAD - SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (SINCA)

TÍTULO I

Derechos y políticas de cuidados

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1° – *Función social de los cuidados.* La presente ley reconoce que el trabajo de cuidados sostiene la vida del conjunto de la sociedad porque es la condición que posibilita la existencia humana, dado que todas las personas, sin distinción alguna, necesitan ser cuidadas en algún momento de su ciclo vital.

Art. 2° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto establecer un sistema integral de cuidados con perspectiva de género que promueva y articule las políticas públicas en la materia con el fin de:

- a) Reconocer el derecho de todas las personas humanas a recibir y brindar cuidados, así como también el derecho al autocuidado;
- b) Contribuir a superar la división sexual del trabajo y su consecuente impacto en la reproducción de desigualdades sociales y de género;
- c) Promover una organización social del cuidado justa y corresponsable; y
- d) Reconocer el valor del trabajo de cuidados y promover su formalización cuando el mismo se realiza de manera remunerada.

Art. 3° – *Definiciones.* A los fines de la presente ley, se entiende por:

- a) Cuidados: el conjunto de tareas, actividades y apoyos indispensables para la satisfacción de las necesidades integrales de subsistencia y reproducción de las personas humanas a lo largo de su vida. Implican la atención de requerimientos físicos, emocionales, sociales y materiales para el desarrollo de la vida diaria.

Los cuidados directos son aquellos que satisfacen necesidades concretas de subsistencia y reproducción tanto propias como de otras personas humanas.

Los cuidados indirectos comprenden las actividades de planificación y organización necesarias para el funcionamiento cotidiano del ámbito en que se desarrollan los cuidados directos;

- b) Organización social de los cuidados: es el modo en el que, en una sociedad, se proveen, distribuyen y gestionan los cuidados de las personas humanas a través de organismos públicos y estatales, el sector privado, los hogares, las familias y/o referentes afectivos y las organizaciones comunitarias;
- c) Políticas públicas de cuidados: son todas aquellas acciones del Estado destinadas a planificar, ejecutar y evaluar la infraestructura de cuidados, la prestación de servicios públicos de cuidados y la regulación de la organización social de los cuidados.

Art. 4° – *Principios.* Los principios de derechos humanos consagrados en instrumentos internacionales ratificados por el Estado argentino serán orientadores de la interpretación y aplicación de la presente ley, poniendo especial énfasis en el principio de igualdad y no discriminación por motivos de género, la consideración por la interseccionalidad, la interculturalidad, la territorialidad y la universalidad en la provisión de los cuidados, que deberán ser atendidos en el diseño e implementación de las políticas públicas de cuidados.

Art. 5° – *Creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina.* Créase el Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (en adelante, SINCA) en el ámbito del Poder Ejecutivo nacional. El

SINCA comprende al conjunto de políticas públicas de cuidados que, de forma integral y articulada, tienen a garantizar una organización social del cuidado accesible y de calidad, con igualdad de género y enfoque de derechos humanos.

CAPÍTULO 2

Derechos

Art. 6° – *Derecho al cuidado*. Todas las personas humanas gozan del derecho al cuidado entendido como el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado, en condiciones de igualdad.

Art. 7° – *Sujetos*. Son sujetos prioritarios para las políticas públicas de cuidados:

- a) Las personas humanas cuando requieren cuidados, en particular:
 - i. Las niñas, los niños y adolescentes, con prioridad hasta la edad de cinco (5) años inclusive.
 - ii. Las personas de sesenta (60) años o más, cuando lo requieran.
 - iii. Las personas con discapacidad;
- b) Las personas humanas que realizan trabajos de cuidados de forma remunerada y no remunerada.

En todos los casos deben considerarse sujetos prioritarios a las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales y más (en adelante, LGBTI+) y a las personas que, por su condición socioeconómica, origen étnico o cualquier otra condición, se encuentren en una situación de especial vulneración de sus derechos.

Art. 8° – *Derechos de las personas que requieren cuidados para la vida independiente*. Las personas mencionadas en el artículo 7° tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas aplicables:

- a) A recibir cuidados para el desarrollo de una vida con autonomía progresiva o independiente;
- b) A recibir información completa, actualizada y accesible sobre sus derechos y sobre las políticas de cuidados;
- c) Al resguardo de su privacidad según lo establecido en la normativa vigente;
- d) A la disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad en los servicios y prestaciones de cuidados.

Art. 9° – *Derechos de las personas que brindan cuidados*. Las personas humanas que brindan cuidados tienen derecho a que se reconozca su labor como trabajo en los términos de la presente ley y a realizarlo en condiciones de igualdad y sin discriminación motivada en el género o de cualquier otro tipo.

CAPÍTULO 3

Reconocimiento y valoración de los cuidados

Art. 10. – *Trabajo de cuidados*. Los cuidados directos e indirectos, en los términos definidos en el artículo 3° de la presente ley, son considerados trabajo, sean o no remunerados, y se reconoce su valor social y económico.

El trabajo en el hogar, que forma parte del deber de contribución de los y las cónyuges, y el cuidado personal de los hijos y las hijas se rige según las previsiones del título VII, “Responsabilidad parental”, del libro segundo, “Relaciones de familia”, del Código Civil y Comercial de la Nación.

Art. 11. – *Ámbitos del trabajo de cuidados*. El trabajo de cuidados puede realizarse tanto en el ámbito público como en el privado, familiar o comunitario.

Art. 12. – *Economía del cuidado*. Se reconoce el valor económico del trabajo de cuidados como fuente de bienestar y de riqueza y parte primordial de las estrategias de desarrollo nacional. El valor económico deberá cuantificarse en las cuentas públicas, siguiendo los criterios de la ley 27.532 de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo e identificando el aporte de los sectores remunerados asociados a los cuidados con el objeto de medir su contribución al desarrollo económico y social del país, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Art. 13. – *Reconocimiento del tiempo para cuidar*. Las personas trabajadoras tienen derecho al reconocimiento del tiempo de dedicación para los cuidados en los términos establecidos en el título II de la presente ley.

Art. 14. – *Trabajo de cuidados no remunerado y acciones afirmativas*. El Estado nacional debe impulsar acciones afirmativas de compensación y reconocimiento al trabajo de cuidados no remunerado a través de políticas públicas, en particular de prestaciones del sistema de la seguridad social.

CAPÍTULO 4

Políticas para la redistribución, conciliación y corresponsabilidad en la organización social de los cuidados

Art. 15. – *Políticas de redistribución, conciliación y corresponsabilidad*. El Poder Ejecutivo nacional debe implementar políticas de cuidados con perspectiva de género que redistribuyan el trabajo de cuidados, favorezcan la conciliación y promuevan la corresponsabilidad. En particular se debe:

- a) Promover la corresponsabilidad social en la organización de los cuidados mediante la distribución equitativa de los servicios e infraestructura de cuidados brindados por el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias, sobre la base de

las necesidades de la población y las características territoriales;

- b) Promover la corresponsabilidad entre los géneros mediante el impulso de una distribución equitativa e igualitaria entre mujeres, LGBTI+ y varones en la realización del trabajo de cuidados;
- c) Favorecer la conciliación entre el ámbito laboral y familiar.

Art. 16. – *Objetivos de las políticas públicas de cuidados.* Las políticas públicas de cuidados deben perseguir los siguientes objetivos:

- a) Promover la universalización de la cobertura en materia de servicios e infraestructura de cuidados;
- b) Impulsar la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de cuidados;
- c) Respetar y promover la autonomía entendida como el derecho de todas las personas a tomar sus propias decisiones, definir su plan de vida y desarrollar una vida digna en condiciones de igualdad, considerando que dicha autonomía es progresiva según su grado de madurez y desarrollo en el caso de niñas, niños y adolescentes;
- d) Promover la autonomía económica de las personas que brindan cuidados, en especial de las mujeres y LGBTI+;
- e) Considerar y reconocer las distintas formas en que se componen las familias con el fin de lograr su acceso efectivo en condiciones de igualdad y no discriminación a los derechos, servicios e infraestructura de cuidados, incluyendo las conformaciones monomarentales y monoparentales, entendidas como aquellos grupos familiares con una única persona adulta responsable de niños, niñas y adolescentes a cargo;
- f) Promover el reconocimiento, respeto y promoción de los derechos y de las distintas formas en que LGBTI+ organizan los cuidados incluyendo el derecho a conformar sus grupos familiares, y a que estos sean considerados en condiciones de igualdad;
- g) Asistir y apoyar a las familias en la redistribución y gestión de los cuidados;
- h) Impulsar medidas para posibilitar la armonización de proyectos de vida, cuidados y ámbito laboral para reducir el impacto negativo de la sobrecarga de trabajo de cuidados en las proyecciones laborales de mujeres y LGBTI+;
- i) Considerar las necesidades integrales de los sujetos prioritarios, conforme el artículo 7° de la presente ley, en el diseño y ejecución de las políticas públicas de cuidados;

- j) Velar porque el presupuesto que demanden las políticas de cuidados sea suficiente y sostenible para asegurar su financiamiento adecuado;
- k) Promover y respetar el interés superior de los niños y las niñas con el fin de satisfacerlo;
- l) Respetar y reconocer la interacción equitativa de las diversas identidades étnicas y culturas, teniendo en cuenta las distintas concepciones, saberes y prácticas de cuidados cuando correspondiere;
- m) Generar y promover criterios de calidad en las políticas públicas de cuidados con el fin de alcanzar los estándares máximos de eficiencia, cobertura y efectividad;
- n) Relevar y producir información unificada que incluya datos fidedignos, públicos y accesibles sobre la oferta y demanda de cuidados, las personas que los brindan, los ámbitos donde se desarrollan, entre otras variables relevantes;
- o) Impulsar la formalización, la protección social, la profesionalización y registración de los trabajos de cuidados remunerados promoviendo la mejora en sus condiciones de empleo;
- p) Apoyar los modelos asociativos de prestación de servicios de cuidados;
- q) Articular, coordinar y asistir a las jurisdicciones provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales para que adecuen los objetivos de sus políticas públicas de cuidados a la presente ley.

Art. 17. – *Políticas públicas de cuidados para niños, niñas y adolescentes.* Las políticas de cuidados destinadas a niños, niñas y adolescentes, con prioridad hasta la edad de cinco (5) años, deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

- a) Proponer criterios de calidad para la prestación de servicios de educación y cuidados atendiendo a las circunstancias, edad e individualidad de la niñez y la adolescencia;
- b) Promover la ampliación de la oferta de políticas públicas, programas y servicios destinados a niños y niñas desde el nacimiento hasta los tres (3) años de edad, con prioridad en aquellos y aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, que presenten indicadores de riesgo en el desarrollo o con discapacidad;
- c) Contribuir a la erradicación del trabajo infantil establecida en la ley 26.390.

Art. 18. – *Políticas de cuidados para personas con discapacidad.* Las políticas de cuidados destinadas a personas con discapacidad deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa

vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

- a) Fortalecer, ampliar e implementar las prestaciones, servicios y programas de asistencia personal para la vida independiente de las personas con discapacidad;
- b) Fomentar la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables que faciliten el acceso integral a las prestaciones, servicios y programas que conforman las políticas públicas de cuidados;
- c) Contribuir a la generación de apoyos adecuados para las personas con discapacidad en el ejercicio de su maternidad, paternidad, guarda, tutela o referencia afectiva, incluyendo apoyos para la alimentación, higiene, traslados, apoyo escolar y otras actividades que fueran requeridas según cada caso, para poder ejercerla sin barreras ni discriminación alguna por motivos de discapacidad;
- d) Fomentar la contratación de personas con discapacidad como trabajadoras del cuidado remunerado;
- e) Promover la formación y capacitación en el modelo social y de los derechos humanos a quienes ejerzan el trabajo de cuidados.

Art. 19. – *Políticas públicas de cuidados para personas mayores.* Las políticas de cuidados destinadas a personas mayores deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

- a) Promover el envejecimiento digno y activo, entendido como el proceso que optimiza las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y ciudadanas, y de contar con protección, seguridad y atención, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de las personas mayores;
- b) Promover el acceso progresivo a servicios de asistencia domiciliaria, residencial, teleasistencia, vivienda colaborativa y otros servicios de apoyo, incluida la asistencia personal especializada, así como otras que puedan definirse en el futuro;
- c) Impulsar la independencia y la autonomía de las personas mayores, en especial en la toma de decisiones y en el ejercicio del derecho a expresar su consentimiento libre e informado cuando correspondiere;
- d) Promover la capacitación a personas que ejercen tareas de cuidados de las personas mayores, incluyendo familiares.

Art. 20. – *Baremo.* El Poder Ejecutivo nacional elaborará y aplicará un baremo de medición de dependencia personal para personas mayores, con la finalidad de otorgar servicios de cuidados que promuevan la autonomía personal. Será elaborado y aplicado con criterio sociosanitario tomando en consideración los grados de fragilidad. Las prestaciones que se deriven de la aplicación de este baremo quedarán incluidas en el Plan Médico Obligatorio.

Art. 21. – *Servicios de cuidados.* Para promover el acceso igualitario a los servicios de cuidados, las políticas públicas deben tender a fortalecer, mejorar, expandir y articular la provisión, regulación y calidad de los servicios de cuidados públicos, privados y comunitarios de acuerdo con los principios y disposiciones de la presente ley.

Art. 22. – *Infraestructura social del cuidado.* Las políticas de cuidados deben impulsar el desarrollo y ampliación de la infraestructura social para la provisión de servicios de cuidados de los distintos sujetos prioritarios establecidos en el artículo 7° de la presente ley.

La Administración Central del Ministerio de Obras Públicas debe destinar anualmente al menos el ocho coma cinco por ciento (8,5 %) de su presupuesto anual a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país, con equidad y priorizando las zonas críticas a identificar, mediante la construcción de indicadores objetivos.

Art. 23. – *Apoyo a las provincias, municipios y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.* El Poder Ejecutivo nacional coordinará y proveerá apoyo y asistencia técnica a las provincias, los municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para el fortalecimiento y ampliación de la infraestructura y servicios de cuidados.

Art. 24. – *Políticas de cuidados en los espacios de trabajo del sector privado.* Los empleadores y las empleadoras deben tener un rol activo en la organización social del cuidado y promover la corresponsabilidad de varones, mujeres y LGBTI+ a través de la implementación de medidas adecuadas para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan desempeñar sus actividades laborales en condiciones de igualdad.

El Poder Ejecutivo nacional promoverá que los empleadores y las empleadoras del Sector Privado:

- a) Instalen espacios para la lactancia en los términos de la ley 26.873;
- b) Ofrezcan espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras, durante la respectiva jornada laboral, en aquellos establecimientos de trabajo donde presten tareas menos de cien (100) personas, inde-

pendientemente de las modalidades de contratación;

- c) En el marco de las negociaciones colectivas, incorporen jornadas laborales compatibles con las responsabilidades de cuidados familiares de los trabajadores y las trabajadoras;

La autoridad de aplicación de la presente ley brindará apoyo y asistencia técnica, a requerimiento de los empleadores y las empleadoras, en:

- a) El cumplimiento del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), sus modificatorias, y su reglamentación;
- b) El diseño e implementación de las medidas necesarias para hacer efectivas las estipulaciones que den cumplimiento al presente artículo.

Art. 25. – *Políticas de cuidados en los espacios de trabajo del sector público.* El Poder Ejecutivo nacional impulsará la instalación en el Sector Público Nacional, definido en los términos del artículo 8° de la ley 24.156, de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional y sus modificatorias, y su decreto reglamentario 1.344/07, y en las Universidades Nacionales:

- a) Espacios para la lactancia en los términos de la ley 26.873;
- b) Espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras, durante la respectiva jornada de trabajo.

En el caso de las universidades nacionales, el Poder Ejecutivo nacional promoverá que los espacios para la lactancia y los espacios de cuidado para niños y niñas tengan como destinatarios y destinatarias tanto a los trabajadores y las trabajadoras como a los alumnos y las alumnas.

A tal fin, la autoridad de aplicación de la presente ley brindará apoyo y asistencia técnica, a requerimiento de los organismos mencionados en el presente artículo, para el diseño, implementación y monitoreo de las medidas necesarias para cumplir con lo estipulado.

Art. 26. – *Campañas de formación y concientización.* Con el fin de erradicar los patrones culturales que perpetúan los estereotipos de género en relación a los trabajos de cuidados y aquellos que menoscaban la autonomía de las personas con discapacidad y personas mayores, la autoridad de aplicación de la presente ley debe realizar:

- a) Actividades de promoción de derechos y concientización;
- b) Actividades y políticas de formación y capacitación;
- c) Campañas de comunicación y difusión;

- d) Materiales didácticos y de divulgación para trabajar en ámbitos escolares, en coordinación con los organismos competentes.

Art. 27. – *Participación social.* El Poder Ejecutivo nacional facilitará los mecanismos para que la ciudadanía en general, las organizaciones sociales específicas en la materia y los sujetos prioritarios establecidos en el artículo 7° de la presente ley puedan participar y manifestarse en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia de cuidados.

CAPÍTULO 5

Trabajo de cuidados remunerado

Art. 28. – *Jerarquización del trabajo de cuidados remunerado.* A los fines de jerarquizar el trabajo de cuidados remunerado, las políticas públicas laborales de cuidados deben promover:

- a) El reconocimiento de las distintas profesiones, tareas y oficios considerados trabajo de cuidados;
- b) La remuneración adecuada;
- c) La capacitación y formación laboral;
- d) La certificación de conocimientos, habilidades y saberes en materia de cuidados;
- e) La profesionalización y especialización;
- f) La consideración del sector del trabajo de cuidados remunerado como fuente estratégica de generación de empleo.

El Poder Ejecutivo nacional debe crear un registro nacional de trabajadores y trabajadoras del cuidado remunerado en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el fin de facilitar la instrumentación de las políticas antes mencionadas.

Art. 29. – *Fiscalización del trabajo de cuidados remunerado.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) resultan los organismos competentes para verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional el cumplimiento por parte de los empleadores y las empleadoras de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social. Ello, en los términos de los artículos 36 y 37 de la ley 25.877. La AFIP puede valerse de las presunciones establecidas por el artículo 5°, inciso c), de la ley 26.063 y su modificatoria para la construcción de indicadores mínimos de trabajadores y trabajadoras (IMT) para el sector.

Art. 30. – *Formación de los trabajadores y las trabajadoras del cuidado.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los organismos que el Poder Ejecutivo nacional designe deberán planificar y

ampliar la oferta educativa, de capacitación y formación laboral dirigida a las personas trabajadoras del cuidado con el objetivo de profesionalizar y certificar sus saberes. A tal fin, generará los acuerdos necesarios con las distintas jurisdicciones e instituciones educativas y de formación laboral.

Art. 31. – *Registro de espacios de cuidados comunitarios*. El Poder Ejecutivo nacional debe elaborar un registro de espacios comunitarios de cuidados a los fines de generar políticas públicas tendientes a su fortalecimiento y a la formalización del trabajo de las personas que se desempeñan en el lugar.

Art. 32. – *Remuneración del trabajo de cuidados comunitario*. Los convenios de colaboración celebrados por el Estado nacional con espacios de cuidados comunitarios, debidamente registrados, y en los términos que establezca la reglamentación, deben contemplar transferencias de recursos que permitan asegurar ingresos de quienes desarrollan trabajos de cuidados comunitarios, incluyendo cobertura de seguridad social, asignaciones familiares y riesgos del trabajo.

Art. 33. – *Seguridad social y trabajo de cuidados comunitario*. Los organismos competentes promoverán distintos mecanismos que tiendan al reconocimiento de servicios a los fines del cómputo previsional por las tareas prestadas por los trabajadores y las trabajadoras de espacios comunitarios de cuidados debidamente registrados, de conformidad con el artículo 31 de la presente ley, para acceder a los beneficios de la seguridad social.

TÍTULO II

Licencias igualitarias

Art. 34. – *Modificaciones para el reconocimiento del tiempo para cuidar*. El presente título tiene por objeto adecuar la normativa vigente en materia de licencias y asignaciones con el fin de reconocer el derecho de los trabajadores y trabajadoras al tiempo de dedicación para los cuidados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la presente ley.

CAPÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias

Art. 35. – *Ampliación de los motivos de licencia especial*. Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases*. La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo o hija, cinco (5) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padre, madre o hermano o hermana, tres (3) días corridos;

d) Para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, en los términos que defina la reglamentación, conviviente o cónyuge, dos (2) días, con un máximo de veinte (20) días por año, ya sean continuos o discontinuos;

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

f) En los casos en que la persona que trabaja sufra violencia de género y deba ausentarse por tal motivo de su puesto de trabajo, ya sea en toda la jornada laboral o en parte de ella, contando con la debida justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas, podrá ausentarse justificadamente hasta un máximo de veinte (20) días por año, salvo renovación expresamente justificada por el equipo de atención interviniente;

g) Los pretensos y las pretensas adoptantes dispondrán de dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar desde el inicio de sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez o la jueza competente;

h) El trabajador o la trabajadora contará con una licencia de dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento del o de la cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año en el caso de que tuviesen hijos o hijas menores de edad a cargo.

Art. 36. – *Día hábil en licencias especiales*. Sustitúyese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 160: *Día hábil*. En las licencias referidas en los incisos b) y c) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 37. – *Extensión de licencia por maternidad e inclusión de licencias para personas no gestantes y por adopción*. Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar*. Conservación del Empleo. Con relación al personal

gestante, no gestante y del personal adoptante, se determina que:

- a) Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta ochenta y un (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veintiséis (126) días.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días. En caso de nacimiento de hija o hijo con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por el plazo de ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria;

- b) Queda prohibido el trabajo del personal no gestante por noventa (90) días. De estos últimos, quince (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad al nacimiento, pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por el plazo de ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria;

- c) Queda prohibido el trabajo del personal adoptante por noventa (90) días. De estos últimos, quince (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente; pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación fehaciente referida.

Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria;

- d) Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo deberán comunicar fehacientemente el embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, el certificado de nacimiento de su hijo o hija al empleador o a la empleadora, o la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente, respectivamente;
- e) Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo conservarán su empleo durante los períodos indicados y gozarán de las asignaciones que les confieren los sistemas de seguridad social, que les garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas;
- f) Garantízase a toda persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación indicada en el inciso d) del presente artículo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de en-

fermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos los plazos de ley, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 38. – *Inclusión del derecho a excedencia para personas no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones.* Opción en favor de los y las responsables parentales. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hija enferma o hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 39. – *Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador o la empleadora podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador o la empleadora demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Art. 40. – *Antigüedad para el uso de licencias en personas gestantes, no gestantes y adoptantes.* Sustitúyese el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 41. – *Eliminación de la opción tácita.* Sustitúyese el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 186: *Opción expresa.* Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso b) de dicho artículo.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

CAPÍTULO 2

Normas complementarias a las modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias

Art. 42. – *Contratos eventuales para sustituir a la persona que goza de licencia.* Incorpórase como artículo 99 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), el siguiente:

Artículo 99 bis: En los supuestos de contratos eventuales concertados para sustituir a la persona que goce de algunas de las licencias previstas en el artículo 177 de esta ley, se deberán fijar, en forma expresa y por escrito, los datos personales y contractuales del personal a sustituir e identificar la licencia que la motiva.

La duración del contrato podrá establecerse por el plazo total de la licencia, al que se podrán adicionar hasta diez (10) días más, tanto al momento previo al comienzo como el posterior a su finalización.

CAPÍTULO 3

Modificaciones a la ley 24.714, de asignaciones familiares y sus modificatorias, y al decreto 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio

Art. 43. – *Subsistema contributivo de aplicación a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas.* Incorpórase como inciso a”) del artículo 1° de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

a”) Un subsistema contributivo de aplicación a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas inscriptos e inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la ley 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.

Art. 44. – *Financiamiento de las asignaciones familiares.* Incorpórase como inciso a”) del artículo 5° de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

a”) Las que correspondan al inciso a”) del artículo 1° de esta ley, con los aportes mensuales a cargo de los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Art. 45. – *Inclusión de la asignación parental para personal no gestante y asignación parental por adopción.* Sustitúyese el artículo 6° de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo o hija;
- b) Asignación por hijo o hija con discapacidad;
- c) Asignación prenatal;
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e) Asignación parental para el personal gestante;
- e’) Asignación parental para el personal no gestante;
- e”) Asignación parental por adopción;
- f) Asignación por nacimiento;
- g) Asignación por adopción;
- h) Asignación por matrimonio;
- i) Asignación universal por hijo para protección social;
- j) Asignación por embarazo para protección social;
- k) Asignación por cuidado de salud integral.

Art. 46. – *Remuneración neta.* Sustitúyese el artículo 11 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, para los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración imponible neta de aportes que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

CAPÍTULO 4

Asignaciones por parental para gestantes, parental para no gestantes y por adopción para monotributistas y autónomos

Art. 47. – *Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos.* Incorpórase como artículo 11 bis de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 11 bis: Las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos o las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, tengan una antigüedad en el régimen no inferior a dieciocho

(18) meses previos a la solicitud y no contasen con un trabajo formal en relación de dependencia podrán solicitar la asignación parental para trabajadoras y trabajadores gestantes, parental para trabajadoras y trabajadores no gestantes, o parental por adopción del artículo 6° de la presente ley, en los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda.

El monto de la asignación para las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos y para las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) consistirá en el pago mensual del salario mínimo vital y móvil.

En el caso de las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos, al monto de la asignación se le descontará la suma equivalente al aporte al sistema de seguridad social.

Para las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) se les descontará la suma equivalente al aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Sistema Nacional del Seguro de Salud que se establece en los incisos *a)* y *b)* del artículo 39 del anexo aprobado por el artículo 1° de la ley 24.977 y sus modificatorias.

A las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) inscriptos en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social que queden encuadradas y encuadrados en la categoría A, solo se les descontará la suma equivalente al cincuenta por ciento (50 %) del inciso *b)* del artículo 39 de la norma citada en el párrafo precedente.

Art. 48. – *Garantía de monto de asignación equivalente a un salario mínimo vital y móvil para trabajadoras y trabajadoras de casas particulares.* Incorporase como artículo 11 ter de la ley 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 11 ter: El Estado nacional garantizará a las trabajadoras comprendidas y los trabajadores comprendidos en la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, un monto mínimo equivalente al salario mínimo vital y móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos *e)*, *e')* y *e'')* del artículo 6° de la presente.

Art. 49. – *Determinación del monto de la asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción.* Sustitúyese el inciso *e)* del artículo 18 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

e) Asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.

Art. 50. – *Asignación para ambos progenitores.* Sustitúyese el artículo 20 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos progenitores o responsables parentales estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una sola de ellas, excepto la asignación parental por adopción establecida en el inciso *e'')* del artículo 6°, la que podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere.

Art. 51. – *Mayor antigüedad.* Sustitúyese el artículo 21 de la ley 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos o ellas.

Art. 52. – *Inclusión de la asignación parental gestante, parental no gestante y adopción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).* Sustitúyese el artículo 3° del decreto 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio por el siguiente:

Artículo 3°: Las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) tendrán derecho al cobro de las siguientes prestaciones establecidas en el artículo 6° de la ley 24.714 y sus modificatorias:

- a)* Asignación por hijo o hija;
- b)* Asignación por hijo o hija con discapacidad;
- c)* Asignación prenatal;
- d)* Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e)* Asignación parental para el personal gestante;
- f)* Asignación parental para el personal no gestante;
- g)* Asignación parental por adopción.

Para gozar de las prestaciones mencionadas en los incisos *e)*, *f)* y *g)* las personas adheridas

al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) deberán acreditar el pago efectivo de las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, y no contar con un trabajo formal en relación de dependencia al momento de solicitar la asignación.

Quedan excluidas del derecho al cobro de estas asignaciones familiares, con excepción de las mencionadas en los incisos *b)*, *e)*, *f)* y *g)* precedentes, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tributen en la categoría I o superior.

Art. 53. – *Percepción de las asignaciones.* Sustitúyese el artículo 5° del decreto 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente:

Artículo 5°: Cuando por lo menos uno o una de los o las integrantes del grupo familiar se encuentre adherido o adherida al régimen simplificado y uno o una de los o las integrantes se encuentre incluido o incluida en alguno de los universos comprendidos en el artículo 1°, incisos *a)* y *b)* de la ley 24.714, no serán de aplicación las previsiones de los incisos *a)*, *b)*, *c)* y *d)* del artículo 3° del presente. Las prestaciones establecidas en los incisos *e)* y *f)* podrá percibirla uno solo o una sola de los o las responsables parentales.

Art. 54. – *Cobro de asignaciones familiares.* Sustitúyese el artículo 6° del decreto 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente:

Artículo 6°: La registración en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en la categoría J o superior por parte de uno o una de los o las integrantes del grupo familiar, excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, siempre que ambos o ambas se encuentren alcanzados o alcanzadas por el inciso *a')* del artículo 1° de la ley 24.714, con excepción de las mencionadas en los incisos *b)*, *e)*, *f)* y *g)* del artículo 3° del presente.

CAPÍTULO 5

Modificaciones a la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias y al decreto 460 del 5 de mayo de 1999 y sus modificatorios

Art. 55. – *Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional.* Incorporáanse como últimos párrafos del artículo 22 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias, los siguientes:

Será computable como tiempo de servicio los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción.

A los efectos de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal (PBU) se computará como tiempo de servicio el período correspondiente al estado de excedencia.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo de servicio y el monto correspondiente a los períodos mencionados en los párrafos precedentes.

El reconocimiento establecido en el presente artículo no generará derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes.

Art. 56. – *Cómputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y el período de excedencia para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada.* Sustitúyese el artículo 27 bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 27 bis: Declárase computable a los fines de la acreditación de la condición de aportante de acuerdo a lo estipulado por los incisos *a)* o *b)* del artículo 95 para el logro de las prestaciones de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prevén los artículos 97 y 98, el período correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, como así también, al período de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los convenios colectivos de trabajo respectivos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo reconocido en el marco de los artículos mencionados.

Art. 57. – *Cómputo de los períodos de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y por estado de excedencia como meses aportados.* Sustitúyese el punto 6 de la reglamentación del artículo 95 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 24.241, y sus modificatorias, aprobada por el artículo 1° del decreto 460 del 5 de mayo de 1999 y sus modificatorios, por el siguiente texto:

6. En el caso de los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia y a los fines de la calificación de la regularidad de los aportes, se considerarán como meses aportados aquellos durante los cuales se devengaron las remuneraciones, aunque no hubieran sido percibidas por causas no imputables al afiliado o a la afiliada. Asimismo, tendrán igual tratamiento aquellos meses durante los cuales el afiliado o la

afiliada estuviere percibiendo la prestación por desempleo prevista en la ley 24.013, como también los períodos correspondientes al goce de las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, como así también el estado de excedencia.

CAPÍTULO 6

Modificaciones a la Ley de Obras Sociales, 23.660, y sus modificatorias

Art. 58. – *Beneficio de obra social en excedencia.* Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias, por el siguiente:

- g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley.

Art. 59. – *Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción.* Incorpórase como inciso i) del artículo 10 de la ley 23.660 y sus modificatorias, el siguiente:

- i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley.

CAPÍTULO 7

Modificaciones a la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844

Art. 60. – *Extensión de motivos de licencia especial.* Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 38: *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Parental para el personal gestante, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- b) Parental para el personal no gestante y por adopción, conforme lo dispuesto en el artículo 39 bis de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;

d) Por fallecimiento del o de la cónyuge, conviviente o hijo o hija, cinco (5) días corridos;

e) Por fallecimiento de madre, padre o hermano o hermana, tres (3) días corridos;

f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada o del empleado.

En las licencias referidas en los incisos d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 61. – *Ampliación por licencia por maternidad, inclusión de personas no gestantes y por adopción.* Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, por el siguiente:

Artículo 39: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta ochenta y un (81) días corridos después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veintiséis (126) días corridos.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hija o hijo a partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por un plazo de ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o la em-

pleadora con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico o una médica del empleador o de la empleadora. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a todo el personal durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.

Art. 62. – *Prohibición de trabajar para el personal de casas particulares no gestante o adoptante.* Incorporase como artículo 39 bis de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, 26.844, el siguiente:

Artículo 39 bis: Queda prohibido el trabajo del personal no gestante o adoptante en los términos establecidos en los incisos *b)* y *c)* del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

CAPÍTULO 8

Modificaciones a la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria

Art. 63. – *Personal gestante temporario.* Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria, por el siguiente:

Artículo 51: *Licencia personal gestante. Personal temporario.* El personal gestante temporario tendrá derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.

La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal

gestante, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la remuneración imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador o a la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 64. – *Derogación.* Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, y su modificatoria.

CAPÍTULO 9

Modificaciones al anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 que aprueba el Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias de la administración pública nacional y sus modificatorios

Art. 65. – *Ampliación de licencias especiales.* Sustitúyese el artículo 10 del punto II del artículo 2° del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

Artículo 10: [...]

- a) Afecciones o lesiones de corto tratamiento;
- b) Enfermedad en horas de labor;
- c) Afecciones o lesiones de largo tratamiento,
- d) Accidentes de trabajo;
- g) Licencia parental para el personal gestante;
- h) Licencias parentales para el personal no gestante y por adopción;
- i) Atención de hijos o hijas menores;
- j) Asistencia del grupo familiar.

Art. 66. – Derógase el inciso *a)* del artículo 14 del punto II del artículo 2° del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios.

Art. 67. – *Inclusión de las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.* Sustitúyese el artículo 8° del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

Artículo 8°: *Beneficios previstos.* Los o las agentes tendrán derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian seguidamente, con arreglo a las normas que para cada caso se establecen en los siguientes capítulos:

- II. Licencia anual ordinaria.
- III. Licencias especiales para la recuperación de la salud, la licencia por maternidad y

las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.

IV. Licencias extraordinarias.

V. Justificación de inasistencias.

VI. Franquicias.

Art. 68. – *Períodos que no generan derecho a licencia anual ordinaria.* Sustitúyese el inciso *i*) del artículo 9° del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

i) Períodos que no generan derecho a licencia. Los períodos en que el o la agente no preste servicios por hallarse en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y las sin goce de sueldo excluidas la licencia parental para el personal gestante y las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción no generan derecho a licencia anual ordinaria.

Tampoco se otorgará por los períodos en que el o la agente se encuentre incorporado a las fuerzas armadas, de seguridad o policiales, o en uso de las licencias previstas en el artículo 13, apartado II, incisos *a)* “Ejercicio transitorio de otros cargos” y *e)* “Cargos, horas de cátedra”, salvo en el caso que acredite que en su transcurso no hubiere hecho uso de ese beneficio.

Art. 69. – *Inclusión de licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.* Sustitúyese el inciso *j)* del artículo 9° del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

j) Postergación de licencias pendientes. El o la agente que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente por iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales o incorporación a las fuerzas armadas, de seguridad o policiales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente, la que deberá usufructuarse dentro de los seis (6) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.

Art. 70. – *Inclusión de licencias parentales para el personal no gestante y por adopción como causales de interrupción de licencia anual ordinaria.* Sustitúyese el inciso *k)* del artículo 9° del anexo I del decreto

3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

k) *Interrupciones.* La licencia anual ordinaria solamente podrá interrumpirse por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de cinco (5) días, por afecciones o lesiones de largo tratamiento, enfermedad profesional, licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción, fallecimiento de familiar, atención de los hijos o las hijas menores o razones de servicio.

En esos supuestos, excluida la causal de razones de servicio, el o la agente deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria en forma inmediata a la finalización del lapso abarcado por la interrupción, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reintegro al trabajo.

En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

Si la interrupción se produjera por fallecimiento de un familiar, por el otorgamiento de licencia para atención de hijos o hijas menores, o por ambas causales, el lapso que reste usufructuar de la licencia ordinaria será adicionado al que corresponda a dichos beneficios, pero en ningún caso el término total, computadas todas las causales, podrá exceder de cincuenta y cinco (55) días corridos.

Art. 71. – *Ampliación de la licencia por maternidad.* Sustitúyese el inciso *g)* del artículo 10 del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

g) Licencia parental para el personal gestante. La licencia parental para el personal gestante se acordará conforme a las leyes vigentes y como mínimo tendrá por duración el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

Art. 72. – *Inclusión de las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.* Sustitúyese el inciso *h)* del artículo 10 del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

h) *Licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.* Las licencias

especiales para el personal no gestante y por adopción se concederán con goce de haberes y se acordarán conforme a las leyes vigentes, que como mínimo tendrán por duración el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias. La licencia para los o las agentes adoptantes podrá usufructuarse a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente.

Art. 73. – *Derogación por ampliación de licencia por maternidad y parental del personal no gestante y por adopción.* Derógase el inciso a) del artículo 14 del anexo I del decreto 3.413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios.

TÍTULO III

Gestión del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina

Art. 74. – *Coordinación interministerial.* Créase la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros con el fin de garantizar la coordinación y articulación sistémica de los órganos nacionales con competencia en la materia, en la elaboración e implementación integral de las políticas de cuidados que componen el SINCA, en los términos del artículo 5° de la presente ley.

La mesa estará integrada por los organismos que, en el ámbito de la administración pública nacional, tengan competencia en materia de diseño, implementación y/o evaluación de políticas de cuidados, en los términos definidos por la presente ley. Cada organismo designará para tal fin a un (1) o una (1) representante con rango de secretaria o secretario.

Art. 75. – *Obligaciones de los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados.* Las políticas de cuidados que componen el SINCA deben articularse ajustando su diseño e implementación al logro de resultados concretos, medibles y evaluables en la redistribución y regulación de los cuidados y en la reducción de la desigualdad de género. Para tal fin, los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados deben diseñar, planificar, ejecutar y monitorear, en el marco de sus competencias, las políticas públicas de cuidados que integran el SINCA, de conformidad con las disposiciones de la presente ley.

Art. 76. – *Gestión de la información en materia de cuidados.* La autoridad de aplicación de la presente ley debe desarrollar instrumentos de mapeo, relevamiento y análisis de las características del trabajo de cuidados, de las brechas existentes en la organización social de los cuidados en todo el territorio nacional, incluyendo la oferta y demanda de servicios e infraestructura de cuidados y la integración de dicha

información con lo producido por el Sistema Estadístico Nacional en los términos de la ley 27.532, como fuente principal de medición del valor del trabajo de cuidados no remunerado.

Los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados deben proveer a la autoridad de aplicación la información necesaria a los fines del cumplimiento de la presente ley.

Art. 77. – *Órgano rector.* Créase la Secretaría de Políticas Integrales de Cuidados en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación como organismo administrativo especializado en materia de políticas de cuidados, a cargo de una secretaria o un secretario designado por el Poder Ejecutivo nacional, el que tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Coordinar operativamente la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado;
- b) Elaborar, en el marco de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, un plan trienal de políticas de cuidados que fije los objetivos de las políticas de cuidados del SINCA a corto, mediano y largo plazo, identificando metas e indicadores de seguimiento;
- c) Implementar un sistema integrado de gestión de la información en materia de cuidados sobre la base de los datos provistos por parte de los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado;
- d) Realizar el seguimiento y monitoreo de las políticas de cuidados del SINCA, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley;
- e) Promover la adecuación de normas y prácticas vinculadas a los cuidados en los términos de lo dispuesto en la presente ley;
- f) Generar espacios de articulación, asistencia técnica, promoción y coordinación de políticas de cuidados con las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los gobiernos locales;
- g) Convocar a la conformación de un consejo consultivo ad honorem, con participación del sector privado y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia, paridad de género y representatividad geográfica y federal, con participación prioritaria de las organizaciones de personas mayores, personas con discapacidad, de defensa de los derechos de los niños, las niñas y adolescentes, organizaciones feministas y LGBTI+;
- h) Velar por la correcta interpretación y la aplicación de la presente ley;
- i) Elaborar anualmente un informe de avance en materia de cuidados y remitirlo al Honorable Congreso de la Nación.

TÍTULO IV

Financiamiento

Art. 78. – *Presupuesto nacional.* El Poder Ejecutivo nacional incluirá anualmente en los proyectos de ley de presupuesto para la administración nacional las partidas correspondientes destinadas al funcionamiento del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina y al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley.

Art. 79. – *Identificación de partidas.* El Poder Ejecutivo Nacional identificará las partidas del presupuesto nacional asignadas a acciones, medidas, programas y políticas de cuidados incluidas en el SINCA.

Art. 80. – *Medios necesarios para el desarrollo e implementación federal de políticas de cuidados.* El Poder Ejecutivo nacional arbitrará los medios necesarios para coadyuvar en el financiamiento que las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios requieran para el desarrollo e implementación de programas y políticas para la generación de empleos de calidad en el sector de la economía del cuidado y para la ampliación, mejoramiento y fortalecimiento de los servicios de cuidados.

Art. 81. – *Compromiso de inversión.* El Poder Ejecutivo nacional deberá aumentar anualmente las partidas presupuestarias que hubieran sido identificadas como acciones, medidas, programas y políticas de cuidados, conforme el artículo 79 de la presente ley, en el presupuesto vigente del período inmediatamente anterior, con el fin de cumplir con lo dispuesto en esta norma.

TÍTULO V

Disposiciones finales

Art. 82. – *Derogación.* Derógase la ley 24.716 a partir de la entrada en vigencia del título II de la presente ley.

Art. 83. – *Cláusula transitoria.* Las disposiciones del título II de la presente ley comenzarán a regir a partir del 1° de enero del año siguiente al de la promulgación de la presente ley sin perjuicio de las normas de progresividad incorporadas en los artículos 84 y 86 de esta norma.

Art. 84. – *Extensión progresiva de los plazos de la licencia.* El plazo de prohibición de trabajo indicado en el primer párrafo del inciso b) del artículo 177, de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, conforme el artículo 37 de la presente ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) A la entrada en vigencia del título II de la presente ley, los quince (15) días inmediatos posteriores al nacimiento;

- b) Al cumplirse dos (2) años calendario desde la entrada en vigencia del título II de la presente ley, treinta (30) días;

- c) Al cumplirse cuatro (4) años calendario desde la entrada en vigencia del título II de la presente ley, cuarenta y cinco (45) días;

- d) Al cumplirse seis (6) años calendario desde la entrada en vigencia del título II de la presente ley, sesenta (60) días;

- e) Al cumplirse ocho (8) años calendario desde la entrada en vigencia del título II de la presente ley, noventa (90) días.

Art. 85. – *Cláusula transitoria.* Las licencias que se hayan iniciado antes de la entrada en vigencia del título II de la presente ley y que expiren con posterioridad a esta fecha, deben prorrogarse hasta el cumplimiento de los lapsos más extensos previstos por esta norma.

Art. 86. – *Cláusula transitoria.* La derogación del artículo 52 de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727, establecida por el artículo 64 de la presente ley comenzará a regir a partir de la entrada en vigencia del inciso c) del artículo 84 de esta norma.

Art. 87. – *Implementación del título II de la presente ley.* El Poder Ejecutivo nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dictará las normas complementarias y aclaratorias que resulten necesarias con el fin de implementar las disposiciones contenidas en el título II de la presente ley.

Art. 88. – *Reasignación de partidas.* El jefe de Gabinete de Ministros a reasignar las partidas presupuestarias necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley en el presente ejercicio presupuestario.

Art. 89. – *Autoridad de Aplicación.* Designase como autoridad de aplicación de la presente ley, al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. En el abordaje integral y la coordinación de las acciones necesarias para la plena implementación de lo establecido en la presente ley, la citada Autoridad de Aplicación articulará las medidas necesarias con los organismos competentes o con rectoría en la materia implicada.

Art. 90. – *Orden público.* Las disposiciones de la presente ley son de orden público. Se invita a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a sancionar, para el ámbito de sus exclusivas competencias, las normas correspondientes, que de ninguna manera podrán limitar o restringir los derechos consagrados en esta ley.

Art. 91. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ALBERTO Á. FERNÁNDEZ

Juan L. Manzur. – Claudio O. Moroni. –
Elizabeth Gómez Alcorta.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR. MODIFICACIONES A LA LEY 20.744, DE CONTRATO DE TRABAJO, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 1° – Modifíquese la denominación del capítulo II del título V, de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera:

CAPÍTULO II

De la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar

Art. 2° – Modifíquese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera:

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

- a) Por nacimiento o adopción de hijo o hija: quince (15) días corridos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se extenderá la licencia por diez (10) días corridos. Estos plazos aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo. En el caso de la persona gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177;
- b) Por matrimonio o unión convivencial: diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de padre/s o madre/s: tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hijo o hija: diez (10) días corridos;
- f) Por fallecimiento de un hermano o hermana: tres (3) días corridos;
- g) Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. El trabajador y la trabajadora deberán comuni-

car previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la ley 25.854;

- h) Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida previstos en la ley 26.862: cinco (5) días corridos con un máximo de quince (15) días por año;
- i) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción medicamentada asistidas: dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año calendario. La licencia será de tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo; y tres (3) días corridos y hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario si se tratara del cuidado de hijo o hija con discapacidad;
- j) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días corridos por año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as;
- k) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- l) Por violencia de género, entendida en los términos de la ley 26.485, de protección integral a las mujeres, hasta diez (10) días corridos. Dicha licencia podrá prorrogarse, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, la trabajadora deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial.

Art. 3° – Modifíquese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 160: *Día hábil.* En las licencias referidas en los incisos c), d), f) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 4° – Modifíquese el artículo 161 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modi-

ficatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 161: *Licencia por exámenes. Requisitos.* A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso *k*) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Art. 5° – Modifíquese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, ésta podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al, 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 pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

La trabajadora gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La persona gestante conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma 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 prevengan las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 6° – Incorpórese como artículo 177 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 177 bis: *Licencia familiar.* Una vez completado el período de las licencias previstas en el artículo 158, inciso *a*) y 177, los/as progenitores o adoptantes tendrán derecho a una licencia adicional de cuidado por hija/o, de quince (15) días corridos, que debe usarse dentro del primer año de vida del hijo/hija. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con quince (15) días de anticipación, y es de uso indistinto.

Art. 7° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

María de las Mercedes Joury. – Sabrina Ajmechet. – Gabriela Besana. – Sofía Brambilla. – Camila Crescimbeni. – Soher El Sukaria. – Florencia Klipauka Lewtak. – Silvia G. Lospennato. – Victoria Morales Gorleri. – María L. Rey. – Adriana N. Ruarte. – Mariana Stilman.

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

EQUIDAD LABORAL

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I

De la equidad laboral

Artículo 1° – Modifíquese el texto del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 81: *Igualdad de trato.* El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, género religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Todo trabajador, conforme lo establezca la reglamentación, podrá solicitar a su empleador que informe fundadamente ante una situación de trato desigual que implique diferencia salarial entre pares que desarrollen las mismas tareas en iguales condiciones. Acreditada la diferencia el trabajador podrá solicitar al empleador la regularización de dicha situación en un plazo no mayor a cincuenta (50) días corridos.

Ante el incumplimiento del deber de responder fundadamente o regularizar la situación de desigualdad, el trabajador podrá informar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el organismo que en el futuro lo reemplace, quien entenderá para regularizar dicha situación.

Art. 2° – Sustitúyase la denominación del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que pasará a denominarse de la siguiente manera:

TÍTULO VII

De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo

Art. 3° – Modifíquense el texto del artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 172: *Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.* Toda persona, cualquiera sea su género podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por instrumentos individuales, convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo o remuneración fundada en el sexo, género o estado civil de la misma, aunque estos se alteren en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren, se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Art. 4° – Sustitúyase el texto de los artículos 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

Artículo 175: *Trabajo fuera del establecimiento. Libertad.* Los trabajadores podrán optar por ejecutar trabajos fuera del establecimiento que fueran acordados con su empleador, así como realizar prestaciones a favor de este a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, conforme a los requisitos que establezca la reglamentación y los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 176: *Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres.* Se garantiza la igualdad de género en la protección frente a los trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre.

Quedan exceptuados aquellos supuestos en que las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición por razones excepcionales.

CAPÍTULO II

De la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar

Art. 5° – Sustitúyase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

- a) Por nacimiento o adopción de hijos: diez (10) días corridos. En caso de nacimiento de riesgo, nacimiento o adopción múltiple la licencia se extenderá por quince (15) días corridos, y veinte (20) en caso de que el hijo o hija naciera con una discapacidad acreditada en los términos del artículo 2° de la ley 22.431;
- b) Por matrimonio o unión convivencial acreditada: diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: cinco (5) días corridos;
- d) Por fallecimiento de padres o hermanos: tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hijo: diez (10) días corridos;
- f) Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción, para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año calendario. El trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la ley 25.854;
- g) Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: cinco (5) días corridos con un máximo de quince (15) por año calendario;
- h) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción medicamente asistidas: dos (2) días con un máximo de diez (10) días por año calendario. La licencia será de tres (3) días con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo; y tres (3) días corridos y hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario si

se tratara del cuidado de hijo o hija con discapacidad;

- i) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- j) Por razones particulares planificadas: treinta (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo;
- k) Por violencia de género en los términos del artículo 4° de la ley 26.845: hasta diez (10) días corridos por año calendario, acreditando ante el empleador la constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial.

Art. 6° – Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias el artículo 161 bis:

Artículo 161 bis: Podrán solicitar el otorgamiento de la licencia especial para cuidado de hijo o hija con discapacidad, establecido en el artículo 158, inciso h), cualquiera de los progenitores, en su carácter de madre o padre, indistintamente, biológicos, adoptantes o en guarda para adopción, a cuyos efectos deberán acreditar con la certificación médica correspondiente. El beneficio es aplicable cuando la discapacidad se manifestare al momento del nacimiento o sobreviniere con posterioridad.

Art. 7° – Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias el artículo 177 bis:

Artículo 177 bis: *Extensión de la prohibición de trabajar.* En caso de nacimiento de un hijo o hija con discapacidad, el plazo establecido en el artículo 177 se extenderá cuarenta y cinco (45) días luego de finalizada la licencia por maternidad.

Art. 8° – Modifícase el texto del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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 siete y medio (7 y 1/2) 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 el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley. Esta

presunción operará en caso de despido sin causa del otro progenitor desde la comunicación al empleador del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Art. 9° – Modifícase el texto del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a los seis (6) meses. Cualquiera de los progenitores, en su carácter de madre o padre, indistintamente, biológicos, adoptantes o en guarda para adopción podrá optar por esta situación;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Los incisos *b)* y *c)* del presente artículo son de aplicación para cualquiera de los progenitores en el supuesto justificado de cuidado de hijo o hija enferma menor de edad o con discapacidad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Art. 10. – Modifíquese el artículo 6° de la ley disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo, 14.250, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 6°: Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán garantizar la igualdad de género en su elaboración y aplicación, y ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Art. 11. – Los sujetos y entidades mencionados en el artículo 9° dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Soledad Carrizo. – Lidia I. Ascarate. –
Marcela Campagnoli. – Gabriela Lena.*

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Art. 1° – Modifícase el inciso *a)* del artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), que quedará redactado como sigue:

- a)* Por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción del trabajador veinte (20) días corridos;
- b)* En los supuestos de parto o guarda con fines de adopción múltiples, el plazo del inciso *a)* se incrementará en cinco (5)

días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive;

- c)* En caso de muerte o incapacidad del otro progenitor del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el progenitor del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por el otro progenitor. La licencia comenzará a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento. Igual derecho corresponderá en caso de fallecimiento de la cónyuge o conviviente, en el caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción. En estos supuestos, el trabajador gozará de una asignación a cargo de los sistemas de seguridad social, equivalente a su retribución, conforme determine la reglamentación;
- d)* Por matrimonio o unión convivencial quince (15) días corridos;
- e)* Por fallecimiento del cónyuge o conviviente diez (10) días corridos;
- f)* Por fallecimiento de los padres cinco (5) días corridos;
- g)* Por fallecimiento del hijo quince (15) días corridos;
- h)* Por fallecimiento de un hermano cinco (5) días corridos;
- i)* Para visitar a un menor que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días anuales desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez competente, que es el del domicilio o del lugar de abandono del menor. Al solicitar la primera licencia, el adoptante deberá acreditar haber iniciado los trámites con copia de la autorización de visita judicial certificada por el juzgado donde se pretende lograr la guarda con fines de adopción y un certificado que acredite su inscripción previa en el registro de adoptantes correspondiente al juzgado interviniente;
- j)* Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida cinco (5) días corridos por año;
- k)* Para rendir exámenes de enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- l)* Por violencia de género: hasta diez (10) días corridos por año calendario. Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de ma-

nera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también su seguridad personal. A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial;

- m) Por razones particulares planificadas: treinta (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

Art. 2° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar –con autorización expresa del médico tratante– por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a veinte (20) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en veinte (20) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha pre-sunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3° – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de la mujer trabajadora en el plazo de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la notificación fehaciente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas por parte de la trabajadora, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en veinte (20) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte de la trabajadora de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, la trabajadora será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), por el siguiente texto:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186.

Art. 5° – Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), el siguiente texto:

Artículo 186 bis: *Extensión.* Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

a) Fallecimiento de la madre de su hijo, acreditando que está efectivamente a cargo del mismo;

b) Cuando fuere adoptante único.

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 1° de la ley 24.716 por el siguiente texto:

Artículo 1°: La trabajadora en relación de dependencia, que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a seis (6) meses de licencia desde la fecha de vencimiento del periodo de prohibición de trabajo por maternidad, de los cuales los tres (3) primeros serán con goce de sueldo y los tres (3) restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %) del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social, conforme determine la reglamentación respectiva. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 158, inciso a) de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), en los siguientes supuestos:

a) Fallecimiento de la madre de su hijo dentro de los primeros sesenta (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro igual plazo, a contar desde la entrega de guarda con fines de adopción;

b) Cuando fuere adoptante único.

Art. 7° – Derógase el artículo 3° de la ley 24.716.

Art. 8° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

José L. Gioja.

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de diputados,...

LEY DE REFORMA AL RÉGIMEN DE LICENCIAS FILIALES Y DE CUIDADO

CAPÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

Artículo 1° – Sustitúyese el artículo 158 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases.* El/la trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales y de cuidado:

a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;

b) Por fallecimiento de cónyuge, pareja conviviente o no, padre, madre o hijo/a, diez (10) días corridos;

c) Por fallecimiento de hermano/a o nieto/a, tres (3) días corridos; por fallecimiento de abuelo/a, o de padre o madre del/la cónyuge o pareja conviviente o no, un (1) día;

d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria, universitaria o de posgrado, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

e) Para realizar trámites o cumplir con las instancias de evaluación exigidas a los/las aspirantes a guarda con fines de adopción, concurrir a entrevistas, audiencias, encuentros, visitas o cumplir con las medidas conducentes para la vinculación con el niño, la niña o adolescente que se pretende adoptar, o realizar cualquier otra diligencia que se disponga en el marco del proceso con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año calendario;

f) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;

g) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo por enfermedad, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Cuando se trate de enfermedad con diagnóstico terminal o de extrema gravedad que requiera cuidados intensivos o continuos, la licencia se extenderá a diez (10) días corridos con un máximo de treinta (30) días por año calendario;

h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo por embarazo de alto riesgo, sometimiento a técnicas de reproducción médicamente asistida, u otras razones de salud que lo justifiquen, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;

i) Por violencia intrafamiliar, o violencia por motivos de género en los términos de las leyes 26.485 y ley 26.743, hasta veinte (20) días, continuos o discontinuos, por año calendario. Dicho período podrá prorrogarse cuando la evaluación del personal especializado de los servicios de

atención, acompañamiento y/o asistencia a la persona en situación de violencia, u otras razones fundadas, así lo aconsejen, además de otorgarse permisos especiales discontinuos que la situación pudiera requerir;

- j) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

Art. 2°.- Modificase el artículo 160 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 160: *Día hábil*. En las licencias referidas en el inciso c) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 3° - Sustitúyese el artículo 161 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 161: *Disposiciones específicas sobre determinadas licencias*. A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso d) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El/la beneficiario/a deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

En los supuestos contemplados en los incisos f), g) y h) del artículo 158, sin perjuicio de requerirse la debida acreditación del vínculo familiar o afectivo y la situación invocados, no podrá supeeditarse el otorgamiento de la licencia a que el/la trabajador/a tenga a su único y exclusivo cargo el cuidado de la persona con necesidades específicas, ni a que medie una situación de dependencia económica de esta última respecto del/las trabajador/a.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso i) del artículo 158, bastará con la formulación de la solicitud por parte de la persona trabajadora y la declaración de que atraviesa una situación de violencia. La información referida a dicha licencia es de carácter sensible, debiendo garantizarse absoluta confidencialidad acerca de la causal del pedido de licencia y cualquier otra circunstancia atinente a la misma.

Art. 4° - Modificase el artículo 164 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 164: *Acumulación*. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del/la trabajador/a, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o unión convivencial se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 5° - Sustitúyese la denominación del título VII de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por la siguiente:

De los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y la conciliación del trabajo y el proyecto de familia

Art.6° - Sustitúyese la denominación del capítulo II del título VII de la ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por la siguiente:

De la protección de las relaciones filiales, responsabilidades y derechos de cuidado

Art. 7° - Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Licencias filiales*. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta sesenta y cinco (65) días después del mismo. Sin embargo, esta podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto 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 descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los ciento diez (110) días de licencia por alumbramiento de hijo/a. Si el niño o la niña recién nacido/a fuese prematuro/a, el cómputo de los días se suspenderá y se reanudará a partir del alta hospitalaria del niño o la niña.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios durante el plazo de sesenta y cinco (65) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Cuando se trate de un matrimonio o unión convivencial, los/las pretensos/as adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos/as gozará de esta licencia, correspondiendo al/la otro/a usufructuar la licencia prevista en el párrafo siguiente.

Queda prohibido el trabajo del/la otro/a progenitor/a o pretenso/a adoptante durante los quince (15) días posteriores al nacimiento de su hijo/a, o a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

En el supuesto de nacimientos o adopciones múltiples, el período de licencia del primer y segundo párrafo se ampliará en quince (15) días por cada hijo/a a partir del/la segundo/a inclusive, y en siete (7) días para el/la otro/a progenitor/a o pretenso/a adoptante.

Una vez vencidos los períodos de licencia indicados precedentemente, se completarán con una licencia filial adicional de cuarenta (40) días que podrá ser gozada por alguno/a de los/las progenitores/as o pretensos/as adoptantes, con posibilidad de alternancia informada, planificada y no simultánea. A efectos de promover la corresponsabilidad parental entre ambos/as progenitores/as o pretensos/as adoptantes cuando los/las hubiera, al menos la mitad de esta licencia deberá usufructuarla el/la trabajador/a que no hubiera titularizado la licencia establecida en el primer o segundo párrafo, según el caso; de lo contrario el período de licencia se verá reducido a la mitad. La modalidad adoptada deberá notificarse fehacientemente al empleador con quince (15) días de anticipación.

En caso de fallecimiento de uno/a de los/las progenitores/as o pretensos/as adoptantes, el/la otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

Art. 8° – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Licencia especial por técnicas de reproducción médicamente asistida.* La persona 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.

Art. 9° – Incorpórase como artículo 177 ter a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 177 ter: *Situaciones especiales.* En el supuesto de embarazo considerado de alto riesgo, el período de licencia previo al parto de la persona gestante se incrementará hasta el lapso que se indique y acredite mediante el certificado médico respectivo.

Cuando se produjere el nacimiento sin vida del niño o la niña, o falleciere durante el período de licencia previsto en el primer párrafo del artículo 177, la persona gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia por alumbramiento.

En el supuesto de que la persona gestante sufra algún padecimiento o enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite para reanudar sus tareas vencidos los plazos de licencia establecidos en el artículo 177, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

En caso de nacimiento o asignación de guarda con fines de adopción de un niño o niña con discapacidad o enfermedad crónica, alguno/a de los progenitores/as, pretensos/as adoptantes o adoptantes, indistintamente, podrá gozar de una licencia adicional a las previstas en el artículo 177 de ciento ochenta (180) días corridos.

Art. 10. – Incorpórase como artículo 177 quáter a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el siguiente texto

Artículo 177 quáter: *Comunicación al empleador.* El/la trabajador/a deberá comunicar fehacientemente el estado de embarazo de la persona gestante al empleador, debiendo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Asimismo, en caso de iniciar tratamiento mediante procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida deberá comunicarse al empleador dicha circunstancia, con la prescripción médica expresa que así lo acredite. Si transcurridos ciento ochenta (180) días corridos de dicha notificación el tratamiento continuara, deberá acreditarse debidamente la continuidad del mismo a fin de que el empleador tome conocimiento de esa circunstancia.

Tratándose de una adopción, deberá comunicarse el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, la niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

Art. 11. – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, (t. o. 1976), por el siguiente:

Artículo 178: *Conservación del empleo y asignaciones. Estabilidad.* El/la trabajador/a conservará su empleo durante los períodos de licencia indicados en los artículos 177, 177 bis y 177 ter, y gozará 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. En todos los proyectos casos el período de licencia legal será computado como tiempo de servicio, y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

Garantízase al/la trabajador/a el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación de su hijo/a y hasta un (1) año después del nacimiento; durante el tratamiento con procedimientos y técnicas de reproducción humana asistida; y durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, la niña o adolescente con fines de adopción y hasta un año después de su otorgamiento; según sea el caso. La misma tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 177 quáter para cada uno de los supuestos.

En caso de despido durante los períodos indicados, el/la trabajador/a afectado/a tendrá derecho a optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 182 de esta ley o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

Art. 12. – Sustitúyese el artículo 179 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 179: *Descanso diario por lactancia o alimentación.* El/la trabajador/a progenitor/a, pretenso/a adoptante o adoptante podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo/a lactante en el transcurso de la jornada de trabajo, ya sea en una única vez dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral. Este descanso podrá ser gozado indistintamente por cualquiera de los/las progenitores/as, pretenso/as adoptantes o adoptantes por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento u otorgamiento de la guarda con fines de adopción, salvo que medie prescripción médica que indique un lapso más prolongado.

El hecho de que el/la otro/a progenitor/a, pretenso/a adoptante o adoptante se encuentre usufructuando el período de licencia filial adicional, no constituirá impedimento alguno en el

derecho de la trabajadora a disponer del descanso para amamantar a su hijo/a lactante.

La duración del descanso previsto en este artículo se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos o adopciones múltiples.

Art. 13. – Incorpórase como artículo 179 bis a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 179 bis: *Espacios de lactancia, alimentación y lactarios.* Los establecimientos deberán disponer de espacios destinados a que los/las trabajadores/as puedan amamantar y alimentar a sus hijos/as lactantes.

A tal fin deberá asignarse un ambiente especialmente acondicionado y digno, que cumpla con las medidas adecuadas de higiene, privacidad y comodidad. Dicho espacio deberá contar, además, con un recinto exclusivo para permitir a las trabajadoras la posibilidad de extraer su leche, sin interferencias externas, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, así como la dotación del equipamiento y los recursos necesarios. Todo ello de conformidad con lo previsto en la ley 26.873 y sus normas complementarias y reglamentarias.

Aquellos establecimientos que tengan en sus instalaciones Centros de Desarrollo Infantil podrán habilitar los espacios de lactancia y alimentación en dichas instalaciones, cumpliendo con los recaudos indicados en el párrafo precedente.

En todos los casos estos espacios deberán permanecer en servicio a lo largo de toda la jornada laboral y no tendrán costo alguno para los/las trabajadores/as empleados/as.

La autoridad de aplicación deberá instrumentar los mecanismos de control adecuados para verificar el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador.

Art. 14. – Incorpórase como artículo 179 ter a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 179 ter: *Servicios de cuidados de niños y niñas.* En las empresas que cuenten con una nómina mínima de cincuenta (50) trabajadores/as, sean estos varones o mujeres, e independientemente de que no todo el plantel de empleados/as preste tareas en forma presencial, el empleador deberá garantizar un servicio para el cuidado integral de niños y niñas de hasta cuatro (4) años de edad destinado a los/las hijos/as de los/las trabajadores/as durante las horas en que presten servicio.

Los Centros de Desarrollo Infantil deberán cumplir con las exigencias de la ley 26.233 y no tendrán costo alguno para los/las trabajadores/as beneficiarios/as.

El servicio deberá ser habilitado en las instalaciones del establecimiento, salvo en aquellos casos en que mediare imposibilidad edilicia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación, en los que, previa intervención de la asociación profesional, podrá resolverse su prestación en otro lugar alternativo.

A exclusiva opción del/la trabajador/a, la provisión servicios de cuidado podrá sustituirse mediante el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hijo/a, cuyo monto no será menor al equivalente a tres (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.

La autoridad de aplicación deberá instrumentar los mecanismos de control adecuados para verificar el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador.

Art. 15. – Sustitúyese la denominación del capítulo III del título VII de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por la siguiente:

De la prohibición del despido por causa de matrimonio o unión convivencial

Art. 16. – Modifícase el artículo 180 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), (t.o.1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 180: *Nulidad*. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio o unión convivencial.

Art. 17. – Modifícase el artículo 181 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 181: *Presunción*. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente de dicha circunstancia al empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 18. – Sustitúyese el artículo 182 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 182: *Indemnización especial*. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará

a la establecida en el artículo 245, sin que sea de aplicación el tope fijado en el segundo párrafo de dicha norma.

Art. 19. – Sustitúyese el artículo 183 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976,) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones y opciones*. El/la trabajador/a que, al término de los períodos de licencia previstos en el artículo 177, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo y en el cargo de la misma categoría que tenía al inicio de la licencia, o bien en un cargo o empleo superior al indicado en caso de común acuerdo entre el/la trabajador/a y el empleador;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al 25 % de la indemnización prevista en el artículo 245;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el/la trabajador/a a partir del vencimiento del plazo de licencia legal prevista en el artículo 177, y que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184. El/la trabajador/a que, hallándose en situación de excedencia, formalizare nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privado/a de pleno derecho de la facultad de reintegrarse;
- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. El/la trabajador/a podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir del día del nacimiento o del otorgamiento del niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Lo normado en los incisos *b)*, *c)* y *d)* del presente artículo también es de aplicación para el supuesto justificado de cuidado de niño o niña enfermo/a a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 20. – Sustitúyese el artículo 184 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso o reanudación de jornada completa*. El reingreso y la reanudación de la jornada completa por parte del/la trabajador/a, al término de las opciones ejercidas de conformidad con los incisos *c)* y *d)* del artículo anterior, deberán producirse:

- a) En las mismas condiciones y en el cargo de la misma categoría que tenía con anterioridad al ejercicio de la opción;
- b) En un cargo o empleo superior al indicado, en caso de común acuerdo entre el /la trabajador/a y el empleador.

Si al momento del reingreso no fuese admitido/a, el/la trabajador/a será indemnizado/a como si se tratara del despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo/a, en cuyo caso la indemnización será la prevista en el artículo 247.

Art. 21. – Modificase el artículo 185 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad*. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados *b)*, *c)*, y *d)* de esta ley, el/la trabajador/a deberá tener un (1) año de antigüedad como mínimo en la empresa.

Art. 22. – Sustitúyese el artículo 186 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), por el siguiente:

Artículo 186: *Opción*. Si el/la trabajador/a no se reincorporara a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, inciso *b)*, párrafo final, previa intimación fehaciente del empleador.

El derecho que se reconoce al/la trabajador/a en mérito a lo antes dispuesto, no enerva los derechos que le corresponden por aplicación de otras normas.

CAPÍTULO II

Modificaciones al Régimen de Trabajo Agrario

Art. 23 – Sustitúyese el artículo 50 de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario– por el siguiente:

Artículo 50. *Aplicación de las licencias de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias*. Resultan de aplicación a los/las trabajadores/as comprendidos/as en la presente ley las licencias previstas por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los/las trabajadores/as temporarios/as con relación a las vacaciones.

En materia de licencias filiales y de cuidado en particular, resultan extensivas al presente régimen todas las normas de protección, franquicias, alternativas e institutos vinculados reconocidos en los distintos títulos de la ley 20.744 (t. o. 1976), salvo en lo que esté expresamente regulado en esta ley.

Art. 24. – Sustitúyese el artículo 51 de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario– por el siguiente:

Artículo 51: *Licencias filiales y personal temporario*. El personal temporario también tendrá derecho a las licencias filiales establecidas en la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

El/la trabajador/a conservará su empleo durante el período de licencia legal, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratado/a, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciba revestirán carácter remuneratorio.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido el/la trabajador/a hasta la finalización de dicha licencia.

Art. 25. – Modificase el artículo 52 de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario–, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 52: *Licencia parental*. Establécese para el/la otro/a progenitor/a, pretense/a adoptante o adoptante que se encuentre incorporado/a como personal permanente de prestación continua, una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos, la que podrá ser utilizada por el/la trabajador/a de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento, o en los doce (12) meses posteriores al otorgamiento del niño, la

niña o adolescente en guarda con fines de adopción. El goce de esta licencia no obsta el usufructo de la licencia filial adicional prevista en la ley 20.744.

CAPÍTULO III

Modificaciones al régimen para el personal de casas particulares

Art. 26. – Sustitúyese la denominación del capítulo III del título VII de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–, por la siguiente:

De las licencias especiales y de cuidado

Art. 27. – Modifícase el artículo 38 de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 38: *Clases*. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias pagas:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, pareja conviviente o no, padre, madre o hijo/a, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento de hermano/a o nieto/a, tres (3) días corridos; por fallecimiento de abuelo/a, o de padre o madre de la cónyuge o pareja conviviente o no, un (1) día;
- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria, universitaria o de posgrado, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- e) Para realizar trámites o cumplir con las instancias de evaluación exigidas a los/as aspirantes a guarda con fines de adopción, concurrir a entrevistas, audiencias, encuentros, visitas o cumplir con las medidas conducentes para la vinculación con el niño, la niña o adolescente que se pretende adoptar, o realizar cualquier otra diligencia que se disponga en el marco del proceso con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año calendario;
- f) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevenientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;
- g) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo por enfermedad, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario. Cuando se trate de enfermedad con diagnóstico terminal o de extrema gravedad que requiera cuidados intensivos o proyecto continuos, la licencia se extenderá a diez (10) días corridos con un máximo de treinta (30) días por año calendario;
- h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hijo/a, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo por embarazo de alto riesgo, sometimiento a técnicas de reproducción médicamente asistida, u otras razones de salud que lo justifiquen, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;
- i) Por violencia intrafamiliar, o violencia por motivos de género en los términos de las leyes 26.485 y ley 26.743, hasta veinte (20) días, continuos o discontinuos, por año calendario. Dicho período podrá prorrogarse cuando la evaluación del personal especializado de los servicios de atención, acompañamiento y/o asistencia a la persona en situación de violencia, u otras razones fundadas, así lo aconsejen, además de otorgarse permisos especiales discontinuos que la situación pudiera requerir;
- j) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

En las licencias referidas en el inciso c) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidirán con días domingo, feriados o no laborables.

Respecto a la licencia prevista en el inciso d), tendrán derecho al goce de la licencia completa quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del/la empleado/a.

En los supuestos contemplados en los incisos *f)*, *g)* y *h)*, sin perjuicio de requerirse la debida acreditación del vínculo familiar o afectivo y la situación invocados, no podrá supeditarse el otorgamiento de la licencia a que el/la trabajador/a tenga a su único y proyecto exclusivo cargo el cuidado de la persona con necesidades específicas, ni a que medie una situación de dependencia económica de esta última respecto del/la trabajador/a.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso *i)*, bastará con la formulación de la solicitud por parte de la persona trabajadora y la declaración de que atraviesa una situación de violencia. La información referida a dicha licencia es de carácter sensible, debiendo garantizarse absoluta confidencialidad acerca de la causal del pedido de licencia y cualquier otra circunstancia atinente a la misma.

Art. 28. – Sustitúyese la denominación del título VIII de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–, por la siguiente:

**De la protección de los trabajadores
y las trabajadoras, y la conciliación
del trabajo y la vida familiar.
Licencias filiales**

Art. 29. – Sustitúyese el artículo 39 de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–, por el siguiente:

Artículo 39: *Prohibición del despido por causa de matrimonio o unión convivencial.* Serán aplicables al personal comprendido en el presente régimen, las normas del capítulo III del título VII de la ley 20.744 (t. o.) y sus modificatorias.

Art. 30. – Sustitúyese el artículo 40 de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–, por el siguiente:

Artículo 40: *Licencias filiales y regulaciones aplicables.* Serán de aplicación al personal comprendido en el presente régimen, las licencias filiales y de cuidado, normas de protección, franquicias, alternativas e institutos reconocidos en el título VII de la ley 20.744 (t. o.) y sus modificatorias.

Art. 31. – Derógase el artículo 41 de la ley 26.844 –Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares–.

CAPÍTULO IV

*Modificaciones al Régimen de Asignaciones
Familiares*

Artículo 32. – Modifícase el artículo 2° de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2°: Las personas empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso *c)* del artículo 1° , siendo beneficiarias de la asignación por embarazo para protección social y de la asignación universal por hijo/a para protección social, quedando excluidas de los incisos *a)* y *b)* del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la asignación parental establecida por el inciso *e)* del artículo 6° de la presente ley.

Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a los/las empleados/as de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la asignación parental correspondiente a los/las empleados/as del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Art. 33. – Modifícase el artículo 6° de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a)* Asignación por hijo/a;
- b)* Asignación por hijo/a con discapacidad;
- c)* Asignación prenatal;
- d)* Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e)* Asignación parental;
- f)* Asignación por nacimiento;
- g)* Asignación por adopción;
- h)* Asignación por matrimonio o unión convivencial;
- i)* Asignación universal por hijo/a para protección social;
- j)* Asignación por embarazo para protección social.

En ningún caso se requerirá antigüedad mínima en el empleo para la percepción de las asignaciones.

Art. 34. – Modifícase el artículo 9° de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 9°: La asignación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo/a, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo/a. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y

cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico.

Art. 35. – Sustitúyese el artículo 11 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el/la trabajador/a progenitor/a o pretense/a adoptante, hubiera debido recibir en su empleo, que se abonará durante el/los períodos de licencia legal correspondiente/s por embarazo, nacimiento u otorgamiento de guarda de un niño o una niña con fines de adopción. También corresponderá esta prestación a la persona que se sometiera a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida durante el período de licencia legal correspondiente.

Art. 36. – Modificase el artículo 12 de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 12: La asignación por nacimiento de hijo/a consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite tal hecho ante el empleador.

Art. 37 – Modificase el artículo 13 de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 13: La asignación por adopción consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará al/la trabajador/a en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador.

Art. 38. – Modificase el artículo 14 de la ley 24.714, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 14: La asignación por matrimonio o unión convivencial consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador. Esta asignación se abonará a los/las dos cónyuges o convivientes cuando ambos/as se encuentren en las disposiciones de la presente ley.

Art. 39. – Sustitúyense las denominaciones de las asignaciones indicadas en los apartados *e)* y *h)* del artículo 18 de la ley 24.714, por las siguientes: “asignación parental”, y “asignación por matrimonio o unión convivencial”, respectivamente.

Art. 40. – Sustitúyese el artículo 20 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos/as progenitores/as estén comprendidos/as en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno/a solo de ellos/as, con excepción de la asignación por matrimonio o unión convivencial conforme lo establecido en el artículo

14 de esta ley, y de la asignación parental. Esta última será percibida por los/las progenitores/as o pretensos/as adoptantes de conformidad con lo establecido en la ley 20.744 respecto al goce de las licencias legales correspondientes.

Art. 41. – Sustitúyese el artículo 21 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el/la trabajador/a se desempeñe en más de un (1) empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental que será percibida en cada uno de ellos.

CAPÍTULO V

Otras disposiciones

Art. 42. – Derógase la ley 24.716.

Art. 43. – Esta ley entrará en vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial, y es de aplicación a las situaciones de licencia familiar en curso de ejecución otorgadas bajo la normativa anterior, debiendo adecuarse en cada caso a los derechos establecidos en este régimen, sin perjuicio de la implementación en forma escalonada de las licencias que se indican a continuación.

La licencia reconocida al/la otro/a progenitor/a o pretense/a adoptante durante los días posteriores al nacimiento u otorgamiento en guarda con fines de adopción, que se incorpora al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo a través del tercer párrafo del artículo 177 de la ley 20.744, al Régimen de Trabajo Agrario aplicable al personal temporario por vía del artículo 51 de la ley 26.727, y al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares por vía del artículo 40 de la ley 26.844, se implementará de la siguiente manera:

1. Cinco (5) días a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.
2. Diez (10) días, transcurrido un (1) año de su entrada en vigencia.
3. Hasta alcanzar los quince (15) días una vez transcurridos los dos (2) años de vigencia.

La licencia filial adicional que se incorpora al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo a través del quinto párrafo del artículo 177 de la ley 20.744, al Régimen de Trabajo Agrario por aplicación del artículo 50 de la ley 26.727, y al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares por vía del artículo 40 de la ley 26.844, se implementará de la siguiente manera:

1. Catorce (14) días a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.
2. Veintiocho (28) días, transcurrido un (1) año de su entrada en vigencia.

3. Hasta alcanzar los cuarenta (40) días una vez transcurridos los dos (2) años de vigencia.

Art. 44. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Enrique Estévez. – Mónica Fein.

6

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 1° – Establécese la licencia para víctimas de violencia de género destinada a las trabajadoras del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, entes autárquicos, descentralizados y mixtos de la Nación, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Art. 2° – Para la presente ley, se entiende por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Art. 3° – La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por la trabajadora a través de cualquier medio fehaciente, contando con un plazo de siete (7) días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia policial, trámite judicial, o consultas médicas, o ante organismos que correspondan en virtud de su estado de vulnerabilidad debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Art. 4° – Al solicitarse la licencia para víctimas de violencia de género la autoridad administrativa del lugar en el que preste servicios la víctima, dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes dentro de su estructura orgánica y funcional.

Art. 5° – Las condiciones laborales de un trabajador o trabajadora que haya solicitado licencia para víctimas de violencia de género, no podrán ser modificadas, salvo que sea a instancias y solicitud de las mismas.

Art. 6° – El uso de la licencia para víctimas de violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar a la trabajadora, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que los mismos tengan derecho a usufructuar según la legislación vigente.

Art. 7° – Incorpórase al artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, los incisos *f)* y *g)* que quedarán redactados del siguiente modo:

- f)* Por violencia de género en los términos de la ley 26.485, de protección integral a las mujeres, durante tres (3) días, que pueden extenderse por indicación médica cuando se requiera tratamiento prolongado y mientras subsista la causal de origen;
- g)* Por trámites administrativos o judiciales originados por violencia de género, en los términos de la ley 26.485, de protección integral a las mujeres, corresponde a la trabajadora se agregará un (1) día más por cada diligencia que deba realizar.

Art. 8° – Invítase a los gobiernos provinciales y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 9° – Notificar a los gremios y asociaciones sindicales a través de los respectivos ministerios de trabajo a tener presente en sus respectivos regímenes de licencia y convenios colectivos de trabajo.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Estela Hernández. – Ana F. Aubone. – Rosana A. Bertone. – Lía V. Caliva. – Pamela Calletti. – Mabel L. Caparros. – Silvana M. Ginocchio. – Susana G. Landriscini. – María R. Martínez. – Nilda Moyano. – María G. Parola. – Carlos A. Selva. – Carolina Yutrovic.

7

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

SOBRE LICENCIA ESPECIALES DE LA LEY 20.744.

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO DE LA LEY 20.744 (LCT)

Artículo 1° – Incorpórese al artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, como inciso *f)* el siguiente texto:

- f)* *Licencia por violencia de género.* Los tiempos de la licencia serán evaluados por personal médico, psicológico o especializado en violencia de género, proporcionado gratuitamente por los centros salud y los centros de atención y asistencia a la víctima, no necesitando el empleador más prueba fehaciente. La licencia puede prorrogarse, extendiéndose el plazo de días que dura la misma, todas las veces que el personal médico/psicológico/especializado que asisten a la víctima indiquen que sea necesario.

Art. 2° – Modifíquese el artículo 159 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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 el caso de la licencia establecida en el artículo 158, inciso *f)*, la trabajadora afectada percibirá el 100 % (cien por ciento) de su salario.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Romina Del Plá. – Myriam Bregman. – Nicolás Del Caño. – Alejandro Vilca.

8

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

RÉGIMEN DE LICENCIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO. MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO APROBADO POR LEY 20.744 (T. O. 196) Y SUS MODIFICATORIAS

Artículo 1° – Modifícase el texto del artículo 158 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: *Clases.* La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a)* Por matrimonio o unión convivencial desde la inscripción en el registro que corresponda a la jurisdicción local: doce (12) días corridos;
- b)* Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: tres (3) días corridos;
- c)* Por fallecimiento de hermano: dos (2) días corridos;
- d)* Por fallecimiento de padre o madre: tres (3) días corridos;
- e)* Por fallecimiento de hijo: diez (10) días corridos;
- f)* Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria y universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de dieciséis (16) días por año calendario;
- g)* Por violencia de género: en los términos de la ley 26.485, la cantidad de días hábiles definidos en base a la evaluación del personal médico y psicológico de los centros de atención y asistencia a la víctima, incluyendo permisos especiales discontinuos, propios de la denuncia realizada o causa judicial iniciada si la hu-

biere, hasta quince (15) días hábiles por año calendario;

- h)* Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar: dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la persona que trabaja inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente, o las correspondientes según citación judicial acreditada. La persona que trabaja deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la ley 25.854;
- i)* Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: siete (7) días por tratamiento continuos o discontinuos y hasta veintinueve (21) días por año calendario;
- j)* Para el cuidado de persona enferma en su grupo familiar o que se encuentre bajo tratamiento médico, y de niño/a del cual se ejerza su representación legal: treinta (30) días por año, de forma continua o discontinua;
- k)* Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado: cuatro (4) horas diarias durante los primeros diez (10) días hábiles del comienzo del ciclo lectivo que se trate; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta dieciséis (16) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as;
- l)* Por interrupción del embarazo: diez (10) días;
- m)* Para realizar trámites particulares: hasta tres (3) días por año calendario, y no más de dos (2) días por mes, continuos o discontinuos.

Art. 2° – Modifícase la denominación del título VII del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

TÍTULO VII

Protección de la trabajadora y de la familia

Art. 3° – Modifícase el artículo 172 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 172: La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el género o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

La autoridad administrativa deberá incentivar que en la negociación colectiva se elaboren protocolos de actuación para el abordaje de la violencia laboral y de género, así como otras medidas para garantizar el respeto a la equidad establecida en esta ley.

Art. 4° – Incorpórese el artículo 173 al RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 173: Sin perjuicio de las acciones judiciales que tuviere derecho a iniciar, la persona que trabaja tendrá los siguientes derechos:

- a) El empleador estará obligado dentro de los cinco días a exhibir y entregar copia a la trabajadora que sostenga encontrarse vulnerada a su derecho a igualdad de trato en materia salarial, de los recibos de sueldo que le sean por ésta requeridos como correspondientes a quienes considere sus pares y relativos a los últimos 24 meses. Se presumirá que asiste razón a la trabajadora, sin admitir prueba en contrario, en caso de incumplimiento por parte del empleador a dicha obligación;
- b) En los supuestos que configuren discriminación en los términos del artículo 172, y en los casos de discriminación en la carrera laboral, a reclamar judicialmente el cese y la reparación de todo acto realizado por la parte empleadora que implique un menoscabo al principio de equidad.

Art. 5° – Modifícase el artículo 175 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 175: Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio fuera del horario laboral a la persona que trabaja que se encuentre

ocupada en algún local u otra dependencia en la empresa.

Art. 6° – Deróguese el artículo 176 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 7° – Modifícase el artículo 177 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta noventa (90) 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.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días.

En el caso de embarazo de alto riesgo la trabajadora gestante gozará además de licencia desde la constatación médica del alto riesgo en el embarazo hasta la fecha de parto.

Si el recién nacido debe quedar internado tras su nacimiento, la madre gozará de una licencia adicional por el tiempo que dure la internación hasta el alta, con un máximo de seis (6) meses.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño o niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de noventa (90) 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 quince (15) 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.

Ambos progenitores y los pretensos adoptantes gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su

origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 8° – Modifícase el artículo 178 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 178: *Estabilidad por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción médicamente asistida.* Queda garantizado a sus titulares el derecho a la estabilidad durante los plazos que seguidamente se determinan:

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo, así como en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite.

En caso de despido, la persona que trabaja víctima, podrá optar entre la reinstalación en su empleo o el cobro de una indemnización especial en los términos del artículo 182.

Art. 9° – Modifícase el artículo 179 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 179: *Descansos diarios por lactancia y obligación de salas maternas y guarderías.* Descanso diario por lactancia o alimentación. La progenitora o progenitor, o pretenso/a adoptante podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) periodos, o postergando o adelantando en media hora el ini-

cio y el término de la jornada laboral, o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral, y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de personas que trabajan que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar un centro de desarrollo infantil para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Art. 10. – Modifícase el artículo 182 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 182: *Acción de reinstalación o indemnización especial.* La persona que trabaja, despedida en violación a la garantía de estabilidad dispuesta en el artículo 177 podrá optar:

- a) Accionar por la reinstalación en su empleo con más el pago de salarios caídos que tramitará por el procedimiento previsto en el artículo 498 del CPCCN o su equivalente en cada jurisdicción provincial;
- b) El cobro de una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones que se acumulara a la establecida en el artículo 245.

Art. 11. – Modifícase el artículo 183 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción.* La mujer trabajadora que tuviera un hijo y la persona adoptante, a la finalización de la licencia prevista en el artículo 177, podrá optar, si continuara residiendo en el país, entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la persona que trabaja, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 245 por cada año de servicio;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente su titular que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o adopción, dentro de los plazos fijados. Si hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

El derecho a acogerse a la situación de excedencia asistirá también al otro progenitor y a la otra persona integrante del matrimonio o unión convivencial adoptante; quienes podrán gozar del período de excedencia de manera simultánea o alternada, secuenciándose en su ejercicio por períodos no inferiores a un mes hasta completar el período máximo por el cual hubieran optado su ejercicio. Si ambos titulares dependieran de un mismo empleador solo podrán acogerse al mismo de manera alternada.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la persona que trabaja en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, una vez finalizada la licencia prevista en el artículo 158, inciso k).

Art. 12. – Modifícase el artículo 184 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 184: *Reingreso*. El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia o del pretense adoptante deberá producirse al término del período por el que optará. El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, adopción o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora o pretense adoptante.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 13. – Modifícase el artículo 185 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo. 185: *Requisito de antigüedad*. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c) de esta ley, la persona que trabaja deberá tener tres (3) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 14. – Modifícase el artículo 186 del RCT aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 186: *Falta de reincorporación*. Para decidir la extinción del contrato del progenitor o pretense adoptante que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Claudia Ormachea.

9

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LICENCIAS ESPECIALES: MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: *Clases*. Las, los y les trabajadores de los ámbitos estatales, públicos y/o privados, bajo el régimen de contratos, en calidad de planta permanente, autónoma o de cualquier otra forma de empleo registrado o no registrado, gozarán del derecho a licencias especiales que en todos los casos deberán ser con goce de haberes, garantizando la percepción de la totalidad del salario, actualizado a los aumentos que registren y de ningún modo menores al costo de la canasta básica familiar. A los fines del cumplimiento del presente artículo, las, los y les trabajadores gozarán de licencias especiales por nacimiento de hijo/a/e; por matrimonio; por fallecimiento del cónyuge o conviviente; por fallecimiento de hijo/a/e, hermano/a/e o padres; para rendir examen en la enseñanza media o universitaria; por violencia de género; por familiar enfermo o con discapacidad; por cuidado de adultos mayores. Las licencias especiales serán computadas como tiempo de servicio.

Art. 2° – La presente ley comenzará a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Myriam Bregman. – Nicolás Del Caño. – Romina Del Plá. – Alejandro Vilca.

10

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – Incorpórese el artículo 161 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 161 bis: *Licencia por violencia de género.* La trabajadora que fuese víctima de violencia de género en los términos del artículo 4° de la ley nacional 26.485, podrá hacer uso de una licencia especial de cinco (5) días corridos.

La licencia tendrá carácter especial, y podrá ser solicitada por las trabajadoras, las que tendrán un plazo de cinco (5) días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia o justificación emitida por centro policial, judicial o de salud público o privado con funciones en la atención y asistencia de mujeres en situación de violencia, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Las condiciones laborales de una trabajadora que haya solicitado esta licencia, no podrán ser modificadas, salvo que sea a instancias y solicitud de la misma.

El uso de la licencia por violencia de género no podrá quitar ni compensar aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho según la legislación vigente.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Alejandra del Huerto Obeid.

11

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

RÉGIMEN DE LICENCIAS LABORALES
PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 1° – *Definición.* A los efectos de la presente ley, se entiende por víctima de violencia de género a toda persona que se encuentre sometida, por su condición de mujer y/o por su identidad de género, ella misma o las personas o familiares que

tuviere a su cargo, a situaciones de violencia que afecten su vida, libertad, dignidad e integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también a su seguridad personal, de acuerdo a lo estipulado por las leyes 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y 26.743, de identidad de género.

Art. 2° – *Creación.* Las trabajadoras que sean víctimas de la violencia comprendida en el artículo 1° de esta ley, ya sea que se desempeñen en ámbitos estatales, públicos y/o privados, bajo el régimen de contratos, en calidad de planta permanente, autónoma o de cualquier otra forma de empleo registrado o no registrado, tendrán derecho a licencias laborales con goce de haberes con el fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y 26.743, de identidad de género.

Art. 3° – *Plazos.* Los plazos y extensión de las licencias laborales serán evaluados y otorgados, sin que sea necesaria ninguna otra presentación o denuncia, por los Equipos Interdisciplinarios de prevención, atención y asistencia a la víctima referidos en el artículo 5° de la presente ley. Dichos plazos y extensiones deberán renovarse atendiendo a lo dispuesto por la ley 26.485 y 26.743.

Art. 4° – *Salario.* Las licencias laborales garantizan a las personas beneficiarias la percepción de la totalidad de su salario, actualizado a los aumentos que registren los haberes, y de ningún menor al costo de la canasta básica familiar ni al salario percibido por el mismo trabajo por sus compañeros varones. Asimismo, estas licencias garantizan a las personas beneficiarias todos los derechos sociales que de su condición laboral se desprenden.

Art. 5° – *Equipos Interdisciplinarios.* Desde el momento en que la víctima de violencia de género denuncia su situación y/o solicita el uso de las licencias laborales creadas por esta ley, tiene derecho a acceder de manera gratuita e inmediata al asesoramiento y/o intervención de equipos interdisciplinarios especializados en la prevención, atención y asistencia a las víctimas de violencia. En todos los casos, estos equipos estarán compuestos por personal designado por las universidades públicas nacionales y serán responsables de brindar atención integral a la mujer y/o a sus hijos/as o personas a cargo, debiendo contar para tal fin con psicólogos/as, trabajadores/as sociales, médicos/as y cualquier otro especialista que fuere necesario para atender las circunstancias que presenten las víctimas.

Art. 6° – *Prohibición de despidos.* El despido o toda otra modificación operada en las condiciones laborales de las personas protegidas por esta ley se presumirá, salvo prueba en contrario, como consecuencia de

la comunicación, denuncia o solicitud de la licencia laboral creada por la presente, quedando por lo tanto prohibidos en los términos de lo dispuesto por la ley 23.592, de Actos Discriminatorios.

Art. 7° – Incorpórese como inciso *f*) del artículo 158 de la ley 20.744, de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

f) Por violencia de género: estese a lo dispuesto por el artículo 158 bis de la presente ley.

Art. 8° – Créase el artículo 158 bis de la ley 20.744, de Contrato de Trabajo, al que deberán incorporarse los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° de la presente ley, dispuestos respectivamente como incisos *a*), *b*), *c*), *d*) y *f*).

Art. 9° – Invítese a las provincias y municipios a adoptar las medidas necesarias para la implementación de esta ley.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Myriam Bregman. – Nicolás Del Caño. – Alejandro Vilca.

12

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LICENCIA ANUAL ESPECIAL
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS
PREVENTIVOS DE CÁNCER DE MAMA
Y CÉRVICO UTERINO

Artículo 1° – Toda persona con útero tiene derecho a una licencia especial remunerada de un (1) día al año para la realización de los estudios médicos tendientes a la prevención y detección temprana de cáncer de mama y de cáncer cérvico uterino. La persona beneficiaria deberá acreditar ante el empleador haber realizado el estudio mediante la presentación del certificado expedido por el profesional o centro de salud interviniente.

Art. 2° – La licencia dispuesta en el artículo 1° no podrá implicar afectación salarial alguna, descuentos, ni la pérdida del presentismo ni cualquier otro beneficio laboral o adicional salarial que perciba.

Art. 3° – La presente ley se enmarca en lo establecido artículo 1° de la ley 23.611 y la ley 26.606, para la detección temprana del cáncer de mama y cáncer cérvico uterino.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Tanya Bertoldi. – Marcela Antola. – Myriam Bregman. – Gabriela Brouwer de Koning. – Guillermo O. Carnaghi. – Ana C. Carrizo. – Romina Del Plá. – Mónica Fein. – Daniel Gollan. – Gisela Marziotta. – Blanca I. Osuna. – Vanesa R. Siley. – María V. Tejeda. – Hugo Yasky.

13

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

MODIFICACIONES AL RÉGIMEN
DE LICENCIAS DE LA LCT:
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR, CUIDADOS Y LABORAL
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
RESPONSABILIDAD PARENTAL

Artículo 1° – Sustitúyase la denominación del capítulo II del título V del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

CAPÍTULO II

*Licencias especiales - Conciliación
de la vida personal, familiar y laboral*

Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744, (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 158: La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales previo aviso:

- a*) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b*) Por sometimiento a procedimientos y técnicas de reproducción asistida, un (1) día;
- c*) Para controles médicos prenatales de diez (10) días discontinuos;
- d*) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge, conviviente sometido a técnicas de reproducción humanas asistidas, dos (2) días con un máximo de diez (10) días por año;
- e*) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- f*) Para el cuidado de hija o hijo menor de edad en caso de enfermedad de tres (3) días corridos o mensual con un máximo de quince (15) días por año;
- g*) Para el cuidado de los hijos o hijas con discapacidad, ciento ochenta (180) días corridos a partir del vencimiento del período de licencia por maternidad. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestará con posterioridad al momento del nacimiento

- y hasta los 6 (seis) años de edad. Las personas progenitoras o adoptantes tendrán derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el presente artículo;
- h) Por atención del hijo/a menor de edad que deba realizar tratamiento oncológico hasta la finalización del tratamiento o alta médica, dispondrá de 180 días por año calendario. Las personas progenitoras o adoptantes tendrán derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el presente artículo. Será de un año para el caso en que la responsabilidad parental no sea compartida;
 - i) Por accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de cónyuge o conviviente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad dos (2) días. En el supuesto de que la persona trabajadora tenga que trasladarse al efecto más de 200 km, el plazo será de cuatro (4) días;
 - j) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal y preescolar, 24 horas en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta doce (12) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as, no pudiendo superar las 48 horas por año calendario;
 - k) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente en los términos previstos en el CCCN; o de padres, cuatro (4) días corridos;
 - l) Por fallecimiento de hijo/a, cinco (5) días corridos;
 - ll) Por fallecimiento de hermano/a, y abuelo/a, dos (2) días;
 - m) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, especializaciones y de post grado, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario;
 - n) Por hechos de violencia o acoso producidos durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, un plazo de hasta 40 días por año, continuos o discontinuos según el caso y certificación de profesionales médicos.

Art. 2° – Sustitúyase la denominación del capítulo II, título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

CAPÍTULO II

De la protección de la gestación, del empleo y responsabilidad parental con perspectiva de género

Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744, (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Comunicación y conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo de la persona trabajadora gestante durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta setenta y seis (76) días después del mismo, como mínimo, cualquiera sea la modalidad de la prestación presencial y o mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Sin embargo, podrá optar por reducir 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, hasta alcanzar los 126 días.

Queda prohibido el trabajo a la persona trabajadora no gestante a partir de la fecha del nacimiento y hasta 40 días para el cumplimiento de los deberes de cuidado y responsabilidad parental.

Queda prohibido el trabajo de la persona trabajadora adoptante durante los 126 días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial de guarda con fines adoptivos. La fecha de esta resolución será equivalente a la fecha del parto.

Queda prohibido el trabajo la persona trabajadora adoptante, cónyuge o conviviente que ejerce la corresponsabilidad parental a partir de la fecha de notificación fehaciente de la resolución judicial de guarda con fines adoptivos y hasta 40 días para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

Artículo 177 bis: En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veintiséis (126) días.

En caso de que el nacimiento pretérmino precise, por falta de peso o alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días, el lapso de licencia se ampliará para ambos progenitores en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 30 días.

En caso de nacimiento múltiple o adopciones múltiples la licencia establecida se incrementará en la cantidad de quince (15) días por cada hijo o hija.

En caso de nacimiento sin vida ambos progenitores tendrán derecho a la licencia posterior al parto.

Artículo 177 ter: *Comunicación de gestación y obtención de guarda con fines de adopción.* Las personas trabajadoras gestantes y adoptantes deberán comunicar fehacientemente al empleador, presentando certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador y el inicio de vinculación con fines de guarda adoptiva emitida por el organismo de protección de niñas, niños y adolescentes interviniente en el proceso. De los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción de niño, niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas respecto a la utilización de medios electrónicos para las comunicaciones que deban hacerse a la empleadora, tanto de licencias especiales del artículo 158 como el presente.

Artículo 177 quáter: *Garantías y estabilidad en el empleo.* Las personas trabajadoras progenitoras y adoptantes, a partir de la comunicación fehaciente de la gestación y fecha presunta de parto e inicio del trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción, conservarán su empleo durante los períodos precedentemente indicados de prohibición de trabajo, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizan la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda a los períodos de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En caso de que la persona trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen a la gestación o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3° – Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744, (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 178: *Despido por causa gestación, nacimiento o adopción. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de alguno de los progenitores o adoptantes obedece a razones de transitar la gestación, nacimiento o procesos adoptivos de hijo/s o hija/s cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y ½) meses anteriores y ocho y medio (8 y ½) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador haya sido notificado de manera fehaciente. En el caso de procesos adoptivos si el despido se produjera durante el período de ocho y medio (8 y ½) meses posteriores a la

notificación fehaciente del inicio dicho proceso emitida por autoridad competente.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744, (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 179: *Interrupciones para lactancia.* Toda persona trabajadora progenitora de lactante podrá disponer de hasta tres (3) descansos de media hora para amamantar a su hijo/hija, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período mínimo de veinte (20) meses posteriores a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/hija por lapso más prolongado. Estas interrupciones podrán acumularse durante la jornada de trabajo, o una reducción de la jornada laboral conforme a la negociación colectiva.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Silvana M. Ginocchio.

14

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO
INCORPORACIÓN DEL INCISO *f)*
AL ARTÍCULO 158 DE LA LEY 20.744,
DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 1° – Incorpórese como inciso *f)* del artículo 158 de la ley 20.744, de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

f) Por sufrir violencia de género, quince (15) días corridos, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador con la mayor brevedad posible.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Graciela Camaño.

15

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

**RÉGIMEN DE LICENCIAS LABORALES
PARA EL ACOMPAÑAMIENTO
DE PERSONAS EN ALTO RIESGO
DE QUITARSE LA VIDA**

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley establece el régimen de licencias laborales tendientes al acompañamiento para aquellas personas en las cuales se constate de manera fehaciente se encuentren en alto riesgo de suicidio, resultando la presente complementaria a la ley 27.130.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación*. Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los trabajadores y las trabajadoras bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744; de la Administración Pública Nacional, 24.185; del Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación, 24.600; del Régimen de Trabajo Agrario, 26.727 y del Personal de Casas Particulares, 26.844.

Art. 3° – *Convenciones colectivas de trabajo y/o otros estatutos más favorables*. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables al trabajador, serán válidas y de aplicación.

Art. 4° – *Licencia para la asistencia de personas en alto riesgo de quitarse la vida*. La trabajadora o el trabajador podrá gozar de quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario, para el cuidado, acompañamiento y asistencia de hijos menores y/o de cónyuge, conviviente o persona que estuviere a su cargo, o persona de su relación que la misma así lo requiera, que se encuentre en situación de alto riesgo de suicidio. A tal fin el efector de salud interviene de conformidad con lo dispuesto ley 27.130, deberá expedir certificado a fin de que el trabajador o la trabajadora presente ante su empleador.

Art. 5° – *Conservación del empleo*. La trabajadora y el trabajador conservarán su empleo durante el período de licencia indicado y gozarán de las asignaciones que les confieren los sistemas de seguridad social, y que les 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 se prevean reglamentariamente. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

Art. 6° – La presente ley será reglamentada dentro de los treinta (30) días corridos desde su publicación.

Art. 7° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Alicia N. Aparicio. – Hilda C. Aguirre.
– Eugenia Alianiello. – Carolina N.
Arricau. – Daniel Arroyo. – Lía V. Caliva.*

– Mabel L. Caparros. – Graciela M. Caselles. – María L. Chomiak. – Anahí Costa. – Nelly R. Daldovo. – Silvana M. Ginocchio. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Mónica Litza. – María R. Martínez. – Vanesa L. Massetani. – María L. Montoto. – Micaela Moran. – Nilda Moyano. – Estela M. Neder. – Blanca I. Osuna. – María G. Parola. – Marcela F. Passo. – Gabriela Pedrali. – Nancy Sand. – Leandro Santoro. – Carlos A. Selva. – Carolina Yutrovic.

16

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

**MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE CONTRATO
DE TRABAJO. LICENCIAS LABORALES POR
MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN**

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: *Clases*. Las personas que trabajan gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del/la cónyuge, de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio o conviviente, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo/a o de padre/madre, tres (3) días corridos. En caso de que la persona que trabaja tuviese hijos o hijas menores de 18 años se extenderá la licencia por el término de quince (15) días;
- c) Por fallecimiento de hermano/a, un (1) 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.

Art. 2° – Modifícase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: *Derecho de la persona gestante. Conservación del empleo*. La persona trabajadora gestante tendrá derecho a gozar de una licencia durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta ciento cinco (105) días después del mismo. Sin embargo, 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 pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento cincuenta (150) días.

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero.

Cuando tuviese más hijos o hijas, se extenderá la licencia por el término de quince (15) días. Esta licencia es acumulable con la licencia por nacimiento múltiple prevista en este artículo.

La persona trabajadora gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a la persona trabajadora durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el presente artículo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona trabajadora gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3° – Incorpórese como artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 bis: *Derechos de la persona no gestante.* El otro/a progenitor/a tiene derecho a gozar de una licencia por diez (10) días corridos anteriores al parto y quince (15) días corridos posteriores al mismo. Si el parto se adelantase, los días no utilizados se acumularán a la licencia posterior, hasta completar los veinticinco (25) días corridos.

Se adicionarán diez (10) días corridos por cada hijo o hija de nacimiento o adopción múltiple después del primero.

El/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida del o de la recién nacido/a.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976,) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 ter: *Derechos de las personas adoptantes. Conservación del empleo.*

- a) Uno/a de los adoptantes tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción durante el plazo de ciento cincuenta (150) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción;
- b) El otro/a adoptante tiene derecho a gozar de una licencia de veinticinco (25) días corridos por guarda con fines de adopción.

Asimismo, el/la otro/a adoptante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de otorgada la guarda con fines de adopción.

Art. 5° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Lucas J. Godoy.

17

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 1° – Incorpórase como inciso *f)* del artículo 158 de la ley 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: [...]

- f) Por violencia de género.* Se otorgará licencia especial por el término de cinco (5) días, pudiendo no ser consecutivos, a la trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género mediante constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial, en alguno de los supuestos contemplados por la ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Dicha licencia podrá extenderse por indicación de la autoridad sanitaria, y mientras persista la causal de origen.

Asimismo, la trabajadora podrá optar por la reducción de jornada laboral y, siempre que sea posible, trabajar a distancia.

Además podrá contar con 1 (un) día hábil adicional, para el cumplimiento de trámites administrativos o judiciales relacionados con la causal mencionada en el primer párrafo, debiendo el/la empleadora preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ana C. Carrizo.

18

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

CREACIÓN DE LICENCIA FAMILIAR

Artículo 1° – Modifícase la denominación del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

TÍTULO VII

**De la conciliación de la vida familiar
y la vida laboral**

Art. 2° – Modifícase la denominación del capítulo II del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

CAPÍTULO II

De la protección familiar

Art. 3° – Incorpórase el artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177 bis: *De la licencia familiar.* Se establece una licencia familiar adicional por enfermedad y/o cuidado de hija/o. Los/as progenitores o adoptantes, tendrán derecho a una licencia adicional de cuidado por hija/o, por el plazo de treinta (30) días totales, continuos o discontinuos, que deberán usarse durante los dos primeros años de vida del hijo/a una vez finalizadas las licencias previstas en los artículos 177 y 183, inciso c).

La licencia deberá distribuirse de forma equitativa entre ambos progenitores o adoptantes, será intransferible, no pudiendo gozarse de forma simultánea, y debiendo notificar conjunta-

mente a las/os respectivas/os empleadoras/es los plazos que efectivamente gozarán de acuerdo al procedimiento de notificación que disponga la Autoridad de Aplicación.

El progenitor o adoptante que no haga uso de la licencia prevista en el artículo 177, inciso a), deberá gozar de un mínimo de 15 días de la presente licencia.

Cuando se acredite una familia monoparental, la persona a cargo podrá gozar de la totalidad de la licencia.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ana C. Carrizo.

19

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LICENCIAS ESPECIALES.
LICENCIA POR ADOPCIÓN

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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

- a) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, cinco (5) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hijo o hija, diez (10) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano o hermana, tres (3) días corridos;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario;
- g) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar y trámites con fines de adopción, quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el/la juez/a competente;
- h) Para someterse a técnicas de reproducción humana médicamente asistida, hasta un máximo de quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique;

- i) Para el caso de nacimiento sin vida, diez (10) días corridos;
- j) Por adaptación escolar de hijo o hija en los niveles de jardín maternal y preescolar, dos (2) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario para cada cónyuge, conviviente, progenitor o adoptante;
- k) Por violencia de género. Se otorgará licencia especial por el término de cinco (5) días, pudiendo no ser consecutivos, a la trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género mediante constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial, en alguno de los supuestos contemplados por la ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Dicha licencia podrá extenderse por indicación de la autoridad sanitaria, y mientras persista la causal de origen.

Asimismo, la trabajadora podrá optar por la reducción de jornada laboral y, siempre que sea posible, trabajar a distancia.

Además, podrá contar con un (1) día hábil adicional, para el cumplimiento de trámites administrativos o judiciales relacionados con la causal mencionada en el primer párrafo, debiendo el/la empleador/empleadora preservar el derecho a la intimidad de la víctima;

- l) Por enfermedad y/o cuidado de persona a cargo se establece una licencia adicional de hasta diez (10) días anuales pudiendo no ser consecutivos. Para cónyuges o convivientes, los días originados por misma causa deberán ser distribuidos de forma equitativa, no pudiendo gozarse de forma simultánea entre los cónyuges o convivientes, debiendo notificar conjuntamente a los respectivos empleadores los plazos que efectivamente gozarán.

Art. 2° – Modifícase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

- a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores a su parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se

le reduzca la licencia anterior a su 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 a su parto;

- b) En caso de nacimiento pretérmino, la licencia de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido este en treinta y ocho (38) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada;
- c) La trabajadora deberá comunicar su embarazo a la empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por la empleadora. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas;
- d) Garantízase a toda mujer o persona gestante durante el proceso de gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior;
- e) En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley;
- f) Queda prohibido el trabajo de la o el adoptante durante el plazo de cien (100) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción;
- g) Para los supuestos contemplados en los incisos a) y f), el/la otro/a progenitor/a, progenitor/a afín o adoptante, tiene derecho a gozar de una licencia de diez (10) días corridos por nacimiento de hija/o u adopción con fines de guarda;
- h) En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b), f) y g) ambos progenitores o adoptan-

tes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea;

- i) En caso de nacimiento o adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos *a)*, *b)*, *f)* y *g)* ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea;
- j) En caso de fallecimiento de uno/a de los/as progenitores/as, progenitores/as afines, o adoptantes, el/la otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

Art. 3° – Modificase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744, (t. o. 1976), y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 178: *Despido de las/os trabajadoras/es por embarazo o nacimiento del hijo/a, adopción o realización de TRHA. Presunción.*

- a) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de las/os trabajadoras/es obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo/a, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses anteriores y ocho (8) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la empleadora esté en conocimiento del embarazo, así como, en su caso, del nacimiento;
- b) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de TRHA, cuando fuese dispuesto dentro de los ocho (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio de TRHA;
- c) La misma presunción de los incisos *a)* y *b)* operará cuando el/la otro/a progenitor/a sea despedido/a desde la comunicación del embarazo y hasta los ocho (8) meses posteriores al nacimiento de su hijo/a;
- d) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro de los ocho (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio del período de vinculación;
- e) En caso de despido, las/os trabajadoras/es afectadas/os podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indem-

nización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

Art. 4° – Modificase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 179: *Descanso diario por lactancia o alimentación.* El/la progenitor/a o adoptante dispone de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hija/o, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de esta, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento o a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que alimente a su hija/o por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, la empleadora deberá habilitar salas maternas y guarderías para niñas/os hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Art. 5° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ana C. Carrizo.

20

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY QUE MODIFICA LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO II, TÍTULO VII Y EL ARTÍCULO 177 DE SU SIMILAR 20.744 CONTRATO DE TRABAJO - T. O. 1976 Y S/M, RESPECTO A LA PROHIBICIÓN EN ESTADO DE EMBARAZO

Artículo 1° – Modifíquese la denominación del capítulo II del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

CAPÍTULO II

De la protección y garantía del vínculo filial

Art. 2° – Modifíquese el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y cinco

(45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin perjuicio de lo establecido y con autorización médica, la persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia preparto por un período no inferior a treinta (30) días corridos. Si esto ocurriese, los días restantes se sumarán al período posterior al parto o podrán ser transferidos a la persona progenitora no gestante.

En caso de nacimiento pre término o prematuro la licencia por nacimiento será, a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida, de noventa (90) días corridos para los casos de bajo riesgo y de 120 días para los de alto riesgo.

En caso de nacimiento a término pero considerado de bajo o alto riesgo la licencia será equivalente a la de nacimiento prematuro.

Salvo especificación médica que en cada caso determine lo contrario, a los efectos de la aplicación general de la presente ley, se considera prematuro/a de bajo riesgo a quien, al momento de nacer, hubiere pesado entre mil quinientos (1.500) gramos y dos mil quinientos (2.500) gramos, y prematuro/a de alto riesgo a quien hubiere pesado al nacer mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499) gramos o menos, y/o cuando tuviere una edad gestacional menor o igual a treinta y dos semanas.

Para acceder a los plazos aquí establecidos, la persona gestante debe presentar ante el organismo de la seguridad social, ANSES, certificado de nacimiento prematuro y fecha de alta hospitalaria. Si no lo presentara, se tomará la licencia de noventa (90) días desde el día del parto. La persona trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a su empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo ello de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3° – La aplicación de los plazos de licencia establecidos en la presente ley pueden ser elevados por acuerdo de las partes y rigen también para las personas trabajadoras de la Administración Pública Nacional, personal del Congreso de la Nación, personal del Poder Judicial de la Nación, personal civil de las Fuerzas Armadas, las comprendidas por el Régimen de Trabajo Agrario, del personal de casas particulares y para todo otro régimen de trabajo de orden nacional.

Art. 4° – El Poder Ejecutivo adecuará a la presente ley las licencias del personal en actividad con estado militar y/o policial de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Art. 5° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Julio C. Cobos.

21

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – Sustitúyese el artículo 158 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases.* La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padre, madre, hermana o hermano, cinco (5) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hija o hijo, veinte (20) días corridos;
- e) 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;
- f) Para el cuidado y atención por enfermedad de persona del grupo familiar o que esté a su cargo, hasta treinta (30) días por año, pudiendo ampliarse por un lapso igual sin percepción de remuneración;
- g) Por interrupción del embarazo, tanto para el personal gestante como el no gestante, diez (10) días corridos;
- h) Para visitar a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la o el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta su otorgamiento por el juez competente;
- i) Para someterse a procedimientos y técnicas médicoasistenciales de reproducción

médicamente asistida, así como para el cuidado o acompañamiento de la o el cónyuge o conviviente que realice el tratamiento, contará con una licencia de dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año. La licencia será de tres días con un máximo de diez (10) días por año cuando tuviesen hijas o hijos menores de edad a cargo;

- j) El personal que sufriera una situación de violencia de género tendrá una licencia de quince (15) días por año calendario, prorrogable por única vez por un lapso igual.

Las ausencias o falta de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de violencia de género conforme a la ley 26.485 se consideran justificadas presentando constancia de autoridad policial o judicial o emitida por los servicios sociales correspondientes comunicadas en un plazo razonable a la empleadora, quien deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información aportada por la trabajadora o el trabajador;

- k) Para controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, un (1) día por año calendario, que deberá acreditarse con certificado del profesional o institución interviniente.

Art. 2° – Sustitúyese el artículo 160 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 160: *Día hábil*. En las licencias previstas en los incisos b), c), d), f), g), h), i) y j) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborales.

Art. 3° – Sustitúyese el título del capítulo II del título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

CAPÍTULO II

De la protección del nacimiento y la adopción de hija o hijo

Art. 4° – Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo*. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores y hasta ochenta y un (81) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque 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 pretérmino se acumulará al descanso posterior

todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar ciento veintiséis (126) días.

Asimismo, queda prohibido el trabajo del personal no gestante por el lapso de cuarenta y cinco (45) días posteriores al nacimiento y del personal adoptante durante los noventa (90) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción.

La persona gestante y la persona no gestante 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. El personal adoptante deberá acreditar el inicio de las actuaciones judiciales para obtener la guarda con fines de adopción.

Por dichos períodos, el personal conservará su empleo, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que 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 reglamentaciones respectivas.

Garantízase al personal gestante y no gestante durante la gestación, y al pretense adoptante durante la sustanciación del juicio de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las notificaciones referidas.

En caso de que el personal gestante deba permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y lo incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se hará acreedor a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 5° – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 178: *Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción. Presunción*. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del personal gestante o no gestante obedece a razones de nacimiento o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como en su caso, el del nacimiento.

Asimismo, se presume que el despido obedece a razones de adopción cuando se dispusiere dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la acreditación del inicio de las actuaciones judiciales.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 183 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción.* El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptare a una hija o hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante o adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante o adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 7° – Sustitúyese el artículo 184 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* El reingreso del personal gestante, no gestante o adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, otorgamiento de la guarda o enfermedad del hijo o hija;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Art. 8° – Sustitúyese el artículo 185 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad.* Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 9° – Sustitúyese el artículo 186 de la ley 20.744 (t. o. 1976), de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 186: *Opción expresa.* Si el personal gestante, no gestante o adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a la empleadora o el empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, la empleadora o el empleador deberá intimarlo fehacientemente para que en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de la presente, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la prevista en el inciso b) de dicho artículo.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Varinia L. Marín.