



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados...

sancionan con fuerza de

LEY

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.
MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744
SOBRE LICENCIAS ESPECIALES.

ARTÍCULO 1°.- Modifíquese la denominación del Capítulo II del Título V, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

*“TITULO V - CAPÍTULO II - DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA
VIDA PRIVADA Y FAMILIAR”*

ARTÍCULO 2°.- Modifíquese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 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 médicamente 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”.



ARTÍCULO 3°.- Modifíquese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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”.

ARTÍCULO 4°.- Modifíquese el artículo 161 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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”.

ARTÍCULO 5°.- Modifíquese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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, podrá optar por la reducción de la licencia anterior a su 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 a su parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 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 prevean 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”.

ARTÍCULO 6°.- Incorpórese como artículo 177 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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”.

ARTÍCULO 7°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

A través del presente proyecto de ley propiciamos la modificación de diversos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, con el objeto de ampliar el régimen de licencias vigente, de modo tal que permita contemplar los diversos modelos de familia, contribuya a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral e incorpore distintas causales que permitan a todos los trabajadores comprendidos en el régimen general conciliar el trabajo con su vida privada y familiar, adecuando nuestra normativa a los estándares internacionales.

El empleo privado en nuestro país se encuentra regulado por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Esta norma, en su Título V Capítulo II, establece un régimen de licencias especiales que otorga el derecho a los/las trabajadores/as a gozar de una licencia remunerada ante determinadas situaciones específicamente contempladas. En ese sentido, el artículo 158 establece que el trabajador gozará de las siguientes licencias: a) por nacimiento de hijo, dos días corridos; b) matrimonio, diez días corridos; c) fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido, de hijos o de padres, tres días corridos; d) fallecimiento de un hermano, un día, y e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

Por su parte, el artículo 177 regula la licencia por maternidad, que concede 90 días de licencia a la mujer trabajadora -cuarenta y cinco días anteriores al parto y cuarenta y cinco días posteriores al nacimiento-, y contempla una tasa de reemplazo del 100% de su salario financiado por ANSES. Es decir, durante dicha licencia el empleador no debe pagar la remuneración de la trabajadora, ya que el sistema de seguridad social es el encargado de brindar a la mujer las asignaciones que le garanticen una suma igual a las remuneraciones correspondientes a dicho período (Art. 177 2° párrafo). Asimismo, la mujer tiene derecho a reducir el plazo de licencia anterior al parto, el cual no puede ser inferior a treinta días, acumulándose el resto del período a la licencia posterior al nacimiento.

En cuanto a la normativa internacional, el artículo 4° del Convenio N° 183 sobre Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al que Argentina adscribió parcialmente, establece un piso



mínimo por licencia de maternidad de 14 semanas (Art. 4.1) o 98 días. Como puede apreciarse, nuestra Ley de Contrato de Trabajo establece una licencia por maternidad inferior al piso establecido por el Convenio, por lo cual necesariamente debemos modificarla para adecuar nuestra normativa a los estándares internacionales en materia de protección de la maternidad en el trabajo. Por otra parte, no existe a la fecha normativa internacional vinculante en materia de licencias por paternidad o familiares.

En resumen, las licencias por nacimiento de un hijo/a adoptan dos formas en la Ley de Contrato de Trabajo: la licencia por maternidad, que tiene una duración de 90 días y de los cuales al menos 30 deben ser tomados con anterioridad a la fecha prevista del parto, y la licencia por paternidad (llamada “por nacimiento de hijo”) que otorga dos días corridos a los padres desde el momento del nacimiento. Como se observa, existe una clara distinción entre las licencias por paternidad (Art. 158 inciso a) y maternidad (Art. 177), evidenciando una notoria ausencia de disposiciones que asignen deberes y responsabilidades de cuidado a los hombres. Es decir, para la normativa laboral que rige el empleo privado en Argentina las tareas de cuidado del recién nacido son una función esencialmente femenina y, en consecuencia, se consagra un sistema de licencias con una lógica netamente maternalista que posiciona a la mujer en el centro de las tareas hogareñas y de cuidado.

Circunstancia que no es privativa de la regulación del empleo privado, sino que también se replica en la normativa que regula el empleo público en las distintas jurisdicciones, que siguen esta tendencia y en algunos casos el retroceso es mayor. A nivel nacional, el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública estipula una licencia por maternidad de 100 días y una licencia por paternidad de 5 días, e incluye licencias por adopción. En el ámbito provincial, de acuerdo al relevamiento efectuado por CIPPEC en 2017 (Díaz Langou, Caro Sachetti, “*Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad*”, Documento de Políticas Públicas, 2017), 7 de las 24 jurisdicciones cuentan con esquemas maternalistas, con licencias por maternidad superiores a las recomendadas por la OIT en cantidad de días pero con licencias por paternidad iguales o inferiores a los 5 días (Catamarca, Chubut, Corrientes, Formosa, Mendoza, Misiones, San Juan). En otras provincias existen esquemas ambiguos: mientras que sus licencias por maternidad superan y, en algunos casos,



duplican las 14 semanas recomendadas por la OIT, sus licencias por paternidad también superan los cinco días. Sólo una provincia, Tierra del Fuego, puede categorizarse dentro del esquema de corresponsabilidad, ya que otorga 30 días de licencia por maternidad, 15 días de licencia por paternidad y 180 días que pueden ser divididos por consenso entre ambos progenitores. Por su parte, es para destacar que en 19 de las 24 jurisdicciones existen licencias por adopción.

En este marco, entendemos que resulta fundamental avanzar hacia un esquema de licencias coparentales que favorezca una distribución equitativa de las tareas de cuidado entre madre, padre y otros adultos, lo que facilitaría el retorno de las mujeres a sus trabajos, contribuyendo a su autonomía económica, a la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y a una distribución más justa de roles al interior del hogar.

En el mercado laboral persiste una importante discriminación por género que se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones. En ese sentido, de acuerdo a datos del INDEC, en nuestro país sólo el 49% de las mujeres logra ingresar al mercado de trabajo, mientras que en los varones ese porcentaje es del 69% (brecha de género del 0,70%). Por su parte, la desocupación y subocupación horaria también afectan en mayor medida a las mujeres, a pesar de que cuentan con mayor nivel educativo que los varones: la desocupación es del 10,8% en las mujeres y 8,9% en los varones, mientras que la tasa de subocupación horaria es del 15% y 11,1% respectivamente. Además, las mujeres ganan un 27,5% menos que los varones por la misma tarea, el 37% tiene empleos no registrados (en los varones es del 34%) y sólo el 5% ejerce cargos de dirección o jefaturas, mientras que en los varones ese porcentaje es casi el doble, una brecha que se mantiene igual hace 15 años (INDEC; Encuesta Permanente de Hogares –EPH-, “*Dossier Estadístico en conmemoración del 109° Día Internacional de la Mujer*”, marzo 2020).

Parte de esta discriminación se explica por el hecho que las mujeres tienden a resultar más “costosas” a los empleadores por tener licencias de maternidad más largas que los varones (Esping-Andersen, 2010). Muchos empleadores son reticentes a contratar a mujeres en edad fértil (previendo las licencias por maternidad y permisos posteriores que pudieran solicitar), lo que genera un trato discriminatorio en el mundo laboral. Este tema no es menor debido a que origina cambios en el comportamiento reproductivo de



las mujeres que tiene repercusiones demográficas y sociales (OIT, 2006). La postergación de la maternidad o la opción por no tener hijos son algunas de las manifestaciones que genera la tensión presente en la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Así, resulta imprescindible no solo redistribuir el cuidado de las personas a cargo entre varones y mujeres, sino también que se tome en cuenta la vida extralaboral de las y los trabajadores dentro de las políticas de recursos humanos. Sin embargo, la diferencia en los tiempos que se reconocen para las licencias por maternidad y paternidad refuerzan los roles tradicionales de las madres en el cuidado (Aulicino, Cano, Díaz Langou, Tedeschi, *“Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado”*, Documento de trabajo N° 106, CIPPEC, 2013). De hecho, casi 8 de cada 10 mujeres realizan tareas domésticas en el hogar (77,6%), el doble que los varones, y aquellas mujeres que viven en hogares con menores de 6 años participan menos en el mercado laboral (INDEC, EPH, *Dossier...*, op. cit.).

Para que todas las personas puedan crecer y desarrollarse en el mundo del empleo es necesario garantizar condiciones de igualdad, respeto y no discriminación por razones de género. Por ello, a través de la ampliación de las licencias por paternidad, la inclusión de licencias por adopción y la creación de una licencia familiar, como proponemos en la presente iniciativa, permitiríamos incrementar la participación laboral femenina, revertir la discriminación por género en el mercado de trabajo, y remover el sesgo que genera el *“riesgo de maternidad”* y no el *“riesgo de paternidad”* fundante en el mito de que contratar mujeres implica un mayor costo para el empleador (Díaz Langou, Caro Sachetti, op. cit.), dando un paso fundamental para promover el cambio cultural necesario que permita lograr la equidad de género en todos los ámbitos.

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares son herramientas fundamentales para garantizar el derecho de los adultos a cuidar pero también para garantizar el derecho de los niños/as a ser cuidados, ya que aseguran tiempo e ingresos en los primeros meses de vida de los recién nacidos. Además, constituyen un instrumento esencial para lograr conciliar las responsabilidades familiares con la participación laboral y el desarrollo profesional de las personas, ayudando a equiparar las condiciones de vida y oportunidades a las que pueden tener acceso los niños en sus primeros meses de vida. Cabe destacar que la licencia por maternidad comprende el



período anterior y posterior al parto o adopción, la licencia por paternidad abarca los días posteriores, y la licencia familiar se puede gozar una vez finalizado el tiempo de dichas licencias (maternidad/paternidad) dentro del primer año de vida del niño/a y de manera indistinta por cualquiera de los adultos responsables. De esta manera, con estos instrumentos, se garantiza la presencia de los padres en los primeros años de vida de niñas y niños, lo que resulta fundamental para el desarrollo infantil y la creación de mayor capital humano y productividad futura (Heckman, 2000).

El derecho de niñas y niños a ser cuidados se encuentra reconocido a nivel internacional en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 18) y en la Observación General N°7 (art. 29) del Comité de los Derechos del Niño de la Organización de Naciones Unidas. La Convención establece, además, que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño (art. 18). A nivel local, este derecho se encuentra reconocido por la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes N° 26.061, que establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades por parte de la madre y el padre (art. 7), y en el Código Civil y Comercial de la Nación. Estas disposiciones han instaurado un verdadero cambio de paradigma en materia de cuidado y responsabilidad parental desde lo normativo, pero la realidad de muchas familias dista de este escenario.

Por ello, en cumplimiento del mandato establecido en nuestra Constitución Nacional, que nos impone el deber de legislar promoviendo *“medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”* (Art. 75 inciso 23 CN), proponemos avanzar con esta iniciativa para reformar el régimen de licencias, de manera tal que permita garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la conciliación de la vida productiva y reproductiva y el pleno desarrollo de niñas y niños.

En ese sentido, y en primer lugar, proponemos ampliar la licencia por paternidad de 2 a 15 días corridos, extendiéndola 10 días más en caso de nacimiento o adopción múltiple, en línea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. En la actualidad, nuestro país



cuenta con uno de los períodos de licencia por paternidad más cortos de la región. Uruguay, por ejemplo (Ley 19.161 y 18.345), otorga hasta 13 días de licencia por paternidad, Chile concede licencias extendidas, y Perú otorga 10 días de licencia. En los últimos años, de acuerdo a estadísticas de la OIT, las disposiciones relativas a la licencia por paternidad se han vuelto cada vez más habituales en el mundo. Actualmente, 78 países reconocen por ley el derecho a la licencia de paternidad y en 70 de ellos la licencia es remunerada, lo cual pone de relieve la tendencia hacia un mayor protagonismo del padre en el período del nacimiento. En ese sentido, existe evidencia que indica una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes (*“La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo”*, OIT, 2014). Con lo cual, extender la licencia por paternidad constituye un elemento clave para alcanzar esos fines.

En segundo lugar, proponemos extender la licencia por maternidad, actualmente de 90 días, para adecuarla a los estándares internacionales vigentes en materia de protección de la maternidad en el trabajo. Como señalamos anteriormente, la norma más reciente de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad (Convenio 183) exige un periodo de duración de 14 semanas como mínimo (98 días), mientras que en nuestra normativa el plazo de duración de la licencia es de 90 días. En ese sentido, la duración de la licencia por maternidad es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Sin embargo, de acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, si bien es cierto que *“cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo...”* también lo es el hecho de que *“...periodos muy prolongados de licencia (...) también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales”* (*“La*



maternidad y la paternidad en el trabajo...., op. cit, OIT, 2014). Por ello, resulta fundamental adecuar nuestra normativa al Convenio N° 183, elevando de 90 a 100 días la licencia por maternidad prevista en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En tercer lugar, proponemos incluir como artículo 177 bis una licencia familiar de 15 días corridos, para que el trabajador o la trabajadora puedan destinarlos al cuidado de su hijo/a, durante el periodo posterior a la licencia por maternidad o por paternidad y dentro del primer año de vida del recién nacido. Se trata de una iniciativa que procura equiparar las responsabilidades entre hombres y mujeres avanzando en la distribución equitativa de las tareas de cuidado de los hijos, y que contempla los distintos modelos de familia. En cuanto a la experiencia comparada, podemos destacar el caso de Chile, que implementó el “*Permiso Post Natal Parental*” con la Ley 20.545, a través del cual la persona gestante puede transferir días de la licencia al otro progenitor. En Uruguay, en el año 2013, también se incorporó a partir de la Ley 19.161 una licencia familiar de 60 días para que cualquiera de los progenitores pueda utilizar, una vez finalizada la licencia por maternidad de 14 semanas.

De este modo, 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 15 días corridos, con el único recaudo de notificar fehacientemente al empleador, con 15 días de anticipación, quién de los progenitores o adoptantes efectuará el uso de la opción.

Por otra parte, la Ley de Contrato de Trabajo tampoco contempla en la actualidad diversas situaciones que resultan fundamentales para conciliar el trabajo con la vida privada y familiar de los trabajadores. Por ejemplo: la adopción, la utilización de técnicas de reproducción humana asistida, el cuidado de familiares, la protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género o los progenitores que deben asistir a períodos de adaptación escolar. Circunstancias que se encuentran previstas en muchos convenios colectivos de trabajo (CCT) y leyes provinciales, y que resulta necesario contemplar en la normativa laboral nacional.

En ese sentido, proponemos incorporar como inciso h) una licencia especial de 5 días corridos para garantizar el acceso de los/las trabajadores/as a



técnicas de reproducción humana asistida, con un máximo de 15 días por año. Cabe destacar que en el año 2013, se sancionó en nuestro país la Ley N° 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida, con el objeto de garantizar el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida. Asimismo, a través del Decreto Reglamentario N° 956/2013 se estableció que, en los términos de la ley, *“una persona podrá acceder a un máximo de CUATRO (4) tratamientos anuales con técnicas de reproducción médicamente asistida de baja complejidad, y hasta TRES (3) tratamientos de reproducción médicamente asistida con técnicas de alta complejidad, con intervalos mínimos de TRES (3) meses entre cada uno de ellos”* (Art. 8°).

Sin embargo, si bien indudablemente la sanción de la ley implicó un enorme avance para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos para las personas que deban someterse a técnicas de reproducción humana asistida, nuestro marco normativo no contempla la situación de los trabajadores que necesariamente deben ausentarse de sus trabajos para poder efectuar dichos tratamientos. En la actualidad, existe un vacío legal en la materia, con lo cual muchas veces las trabajadoras deben solicitar días de vacaciones para realizar tratamientos o pedir licencias por otras circunstancias, ya que no está contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

Por ello, creemos que resulta necesario contar con una legislación que reconozca expresamente el derecho de los trabajadores de solicitar una licencia para acceder a la realización de estas técnicas, tal como hizo, por ejemplo, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, a partir de la sanción de la Ley N° 5.623 del año 2016, concede una licencia especial a los/las trabajadores/as de la administración pública que requieran la utilización de técnicas o procedimientos de reproducción humana médicamente asistida. En las demás provincias de nuestro país, si bien es un tema de agenda política que se encuentra en debate, no se logra unificar criterios para su sanción. La propuesta que efectuamos en la presente iniciativa tiene su antecedente en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo en el año 2018 a esta Honorable Cámara de Diputados (Expte. 01-PE-2018) sobre *“Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”*, que no tuvo tratamiento parlamentario y caducó en virtud de las disposiciones del Reglamento.



Por otra parte, proponemos incluir en el inciso a) del artículo 158 una licencia especial por adopción de 15 días corridos, que puede extenderse 10 días corridos más en caso de adopción múltiple, para todos los trabajadores y trabajadoras sometidos al régimen general. Se trata de una licencia especial que no se encuentra prevista actualmente en nuestra Ley de Contrato de Trabajo, aunque sí se encuentra contemplada en distintos Convenios Colectivos de Trabajo, y su inclusión constituiría un gran avance respecto del escenario actual. Asimismo, propiciamos la incorporación como inciso g) en el mismo artículo, de una licencia especial que les permita a los/las trabajadores/as 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. Dicha licencia será de 2 días corridos con un máximo de 10 días por año, estableciendo como recaudo que el trabajador y la trabajadora comuniquen previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.

La propuesta tiene su antecedente en el referido proyecto del Poder Ejecutivo de 2018 (Expte. 01-PE-2018) y va en consonancia con lo dispuesto por el Art. 23 ter de la Ley N° 471 de “Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires”, que garantiza a los/las trabajadores/as comprendidos/as en la norma, el *“derecho a una licencia con goce de haberes de dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año para realizar trámites vinculados a la adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción”* (Art. 23 ter).

Además, proponemos incluir expresamente una licencia por violencia de género de 10 días corridos, que podrá prorrogarse cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento (inc. l), en el entendimiento de que constituye una herramienta esencial para garantizar la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, de manera tal que les permita superar los obstáculos a los cuales tienen que



enfrentarse por cuestiones administrativas, judiciales, o para acceder a servicios asistenciales por situaciones de violencia. Hoy en día, frente a una situación de violencia, sin una norma laboral que las ampare, las trabajadoras deben utilizar las herramientas que el sistema legal les brinda, debiendo acudir a licencias por vacaciones, enfermedad o licencias psiquiátricas, lo cual es inexacto, y contribuye a la estigmatización de las mujeres víctimas de violencia.

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”*, establece en su artículo 7° que los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, deben adoptar las medidas necesarias y ratificar en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones y, en su artículo 11, punto 6, inciso d), encomienda al Ministerio de Trabajo a: *“Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales”*. De ello se desprende que, a los fines de garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, resulta imperioso incorporar en nuestra Ley de Contrato de Trabajo una licencia específica que brinde un marco de protección a las mujeres que deban ausentarse de su trabajo por causa de violencia de género.

En ese sentido, distintas jurisdicciones han avanzado en normativa que recepta el criterio establecido por la Ley 26.485. Por ejemplo, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el año 2016, incorporó al Estatuto Docente *“una percepción íntegra de haberes a las y los docentes con carácter de titular interino o suplente que padezcan cualquier tipo de violencia de género afectando su seguridad personal, y que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo”*. Además, en el año 2018 incluyó en la Ley N° 471 una licencia por violencia de género para todas las trabajadoras de la administración pública de hasta 20 días hábiles por año (Art. 30 quater). En la Provincia de Buenos Aires, por su parte, se promulgó en febrero del 2017 la Ley 14.893 que garantiza una licencia de carácter especial para mujeres víctimas de violencia *“destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación*



estatal mayoritaria, de la Provincia de Buenos Aires cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan” (Art. 1°).

Asimismo, en el año 2019, a través de la Resolución 24/2019 de la Secretaría Nacional de Empleo Público (RESOL-2019-24-APN-SECEP#JGM) se aprobó el *“Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género”* incorporando la licencia por violencia de género como artículo 147 bis en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Dicha norma garantiza una licencia por violencia de género, con goce íntegro de haberes, *“por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año”,* que podrá *“prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima...”* (Art. 147 bis).

Por otra parte, propiciamos incluir como inciso i) una licencia especial para el cuidado de personas a cargo, cónyuge o conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción medicamente asistidas de 2 días corridos con un máximo de 10 días por año calendario. Dicha licencia se podrá extender a 3 días corridos con un máximo de 15 días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo; y 3 días corridos y hasta un máximo de 30 días por año calendario si se tratara del cuidado de hijo o hija con discapacidad. Disposiciones similares rigen en diversos convenios colectivos de trabajo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ley 471, arts. 20, 20 bis) y en la provincia de Buenos Aires (Ley 10.430, art. 52).

También proponemos incluir como inciso j) una licencia especial por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, de 4 horas diarias durante 5 días corridos por año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, de hasta 15 horas por año calendario. Se trata de una propuesta que va en línea con lo establecido en el artículo 24 bis de la Ley 471 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, incorporado por Ley 1.577 en el año 2005 (modif. Ley 6.025), en tanto garantiza a los/las trabajadores/as comprendidos en la ley el *“derecho a una franquicia horaria con goce de haberes de hasta tres (3) horas diarias durante cinco (5) días hábiles escolares por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado”,*



especificando que *“si ambos/as progenitores/as fueran trabajadores/as, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno/a de ellos/as salvo existencia de más de un hijo/a en similar situación”* (Art. 24 bis).

Por último, proponemos ampliar las licencias vigentes por fallecimiento de hijo/a de 3 a 10 días corridos (inciso e) y por fallecimiento de hermano/a de 1 a 3 días corridos (inciso f).

Por todo lo expuesto, y con el convencimiento de que la modificación del régimen de licencias debe ser prioridad en la agenda pública a corto plazo, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.