



Proyecto de ley

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

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;



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 2°.- Modifícase 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.



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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 supeditarse 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/la 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”.

Artículo 4°.- Modifícase 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.



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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".

Artículo 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".

Artículo 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, ésta 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



Proyecto de ley

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

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 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



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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.

Artículo 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 sufriera 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.



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 10.- Incorporárase 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”.

Artículo 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. 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



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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, pretensos/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.



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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 y alimentación. 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”.



Proyecto de ley

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

Artículo 14.- Incorporárase 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”.

Artículo 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".

Artículo 16.- Modifícase el artículo 180 de la Ley 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:



Proyecto de ley

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

“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”.

Artículo 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”.

Artículo 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”.

Artículo 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. 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:



Proyecto de ley

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

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; o

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”.



Proyecto de ley

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

Artículo 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; o

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”.

Artículo 21.- Modifícase 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”.

Artículo 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,



Proyecto de ley

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

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.

Artículo 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 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”.

Artículo 24.- Sustitúyese el artículo 51 de la Ley 26.727 -Régimen de Trabajo Agrario- por el siguiente:

“ARTÍCULO 51. Licencias filiales. 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



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 25.- Modifícase 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, pretenso/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.

Artículo 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”.



Proyecto de ley

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

Artículo 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 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



Proyecto de ley

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

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 coincidieran 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 de ley

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

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”.

Artículo 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".

Artículo 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”.

Artículo 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”.

Artículo 31.- Derógase el artículo 41 de la Ley 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-.



Proyecto de ley

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

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”.

Artículo 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.



Proyecto de ley

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

- 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”.

Artículo 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”.

Artículo 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”.

Artículo 36.- Modifícase 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”.



Proyecto de ley

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

Artículo 37.- Modifícase 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 dinero, que se abonará al/la trabajador/a en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador”.

Artículo 38.- Modifícase 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”.

Artículo 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.

Artículo 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”.

Artículo 41.- Sustitúyese el artículo 21 de la Ley 24.714 por el siguiente:



Proyecto de ley

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

“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.

Artículo 42.- Derógase la Ley 24.716.

Artículo 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 pretenso/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



Proyecto de ley

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

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.

Artículo 44.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Proyecto de ley

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

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Este Proyecto de Ley retoma el espíritu de los proyectos que en el mismo sentido presentaron los y las por entonces diputados y diputadas socialistas, Guillermo Estévez Boero en el año 1990, María Elena Barbagelata en el año 2005, Miguel Barrios en 2010, Roy Cortina en 2013, y Alicia Ciciliani en 2016, y que fueron acompañados por sus pares del Bloque del Partido Socialista.

Hacemos aquí mención particular al último de ellos, el Expte. 758-D-2016, por constituir el antecedente inmediato de este proyecto de reforma y ampliación del régimen de licencias filiales, especiales y de cuidados. En tanto, el primero de ellos ha inspirado esta sucesión de propuestas, consolidando una verdadera tradición legislativa en la reivindicación de la lucha por los derechos sociales y laborales, la solidaridad y la igualdad entre varones y mujeres.

En las últimas décadas han sido presentadas numerosas iniciativas parlamentarias en torno a esta temática por prácticamente la totalidad de los bloques políticos, y que también han sido tenidas en consideración en la elaboración de este proyecto. A pesar de los amplios consensos alcanzados en distintas oportunidades -con dictámenes de comisión e incluso sanción de una de las Cámaras-, no lograron reunir las voluntades necesarias para convertirse en ley.

Esa multiplicidad de proyectos da cuenta de una preocupación compartida por amplios sectores del arco político y de la sociedad civil respecto a incorporar la problemática de las actividades de cuidado y la conciliación entre la vida familiar y laboral a la agenda legislativa, aspectos absolutamente palpables que hacen a la vida cotidiana de las personas.

Las licencias son una herramienta fundamental de la que dispone el Estado, mediante la fijación de los marcos regulatorios laborales, para promover la conciliación del trabajo y la vida familiar, y contribuir a una distribución más equitativa de los tiempos y esfuerzos dedicados a las actividades de cuidado. Pero lejos está esta iniciativa, y las que la antecedieron, de pretender agotar la agenda de cuidados.

La problemática de la distribución desigual del cuidado ha sido históricamente invisibilizada en nuestra sociedad. Con una mayor carga sobre el esfuerzo de las mujeres en sostener las actividades de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo, nuestro



Proyecto de ley

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

país no resultó ajeno a los procesos de construcción social donde la desigualdad comienza en la institución primaria de socialización y se consolida en las relaciones ciudadanas.

El contexto al que asistimos a raíz de la emergencia sanitaria a causa de la pandemia del COVID-19, la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles educativos y la situación de aislamiento social forzoso, pusieron la cuestión de la organización social del cuidado en el centro de la escena. En este sentido, resulta imperante avanzar en la construcción de una agenda pública que propenda a la igualdad de oportunidades entre ciudadanos sin distinción de géneros, ya que hasta el momento no se ha avanzado en esta materia.

Es necesario dar visibilidad al rol fundamental que ocupan las actividades de cuidado en el sistema socioeconómico, garantizando la reproducción de la fuerza de trabajo y consolidando vínculos humanitarios. Como también focalizar en la reproducción de desigualdades que presenta la organización social del cuidado vigente, y la necesidad de una redistribución más justa de las tareas de cuidado y reproducción en la comunidad. Legitimando esta perspectiva, la única consecuencia posible recae en avanzar hacia un sistema integral de cuidados sobre la base de la corresponsabilidad y articulación entre el Estado, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y el mercado. Un esquema que debe ir acompañado de una fuerte inversión estatal en la provisión de servicios e infraestructura de cuidados con alcance federal.

Por supuesto que estas cuestiones han formado parte de la agenda del movimiento feminista y de organizaciones del ámbito académico y de la sociedad civil, e intermitentemente han sido incluidas en la discusión legislativa. Sin embargo, hasta el momento no han logrado la centralidad necesaria en la agenda de las políticas públicas.

En la medida en que las actividades de cuidado resulten percibidas como un problema reservado a la esfera privada de las familias, continuarán reproduciéndose relaciones sociales basadas en la desigualdad. Ésta desigualdad es de género, pues son las mujeres quienes concentran principalmente la doble carga de las responsabilidades laborales y familiares: del trabajo remunerado en el mercado laboral –desarrollando sus actividades principalmente en áreas de cuidado- y el no remunerado, legitimando la perspectiva de mayor capacidad biológica del cuidado de niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad, etc.

Y, en definitiva, mientras no se redistribuyan socialmente esas responsabilidades, seguirán creciendo las desigualdades entre los hogares en función de la disparidad de recursos, disponibilidad de servicios y de tiempos para el cuidado, en



Proyecto de ley

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

definitiva, seguirán replicándose las desigualdades de acceso a derechos entre ciudadanos.

Este proyecto se enmarca en aquella agenda de cuidados que queremos impulsar y pretende incorporar la perspectiva de cuidados en las normas que regulan las relaciones de trabajo, a través de una adecuación del régimen de licencias filiales y de cuidado. Perspectiva que toma como ejes el principio de corresponsabilidad parental en la distribución de tareas y un enfoque de derechos acorde al que ha plasmado el Código Civil y Comercial unificado, despojado de todo estereotipo de género, respetuoso de las diferentes formas de organización familiar y exento de cualquier discriminación basada en la orientación sexual de sus integrantes o el origen de los vínculos filiales.

El Código Civil y Comercial de la Nación no ha hecho otra cosa que receptor el fenómeno de constitucionalización del derecho privado, procurando armonizar la ley con los principios emanados de la Constitución y los tratados de derechos humanos, a la luz de las dinámicas en las relaciones sociales. Tal como señala la Comisión Redactora en los fundamentos del Anteproyecto de código, la incorporación de los tratados de derechos humanos en el bloque constitucional (artículo 75, inc. 22, Constitución Nacional) *ha tenido un fuerte impacto en el derecho de familia y, en particular, en la regulación de las relaciones entre padres e hijos.*

En ese orden, el sistema del CCyCN afirma el *principio de la coparentalidad sobre la base de que madres y padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo de sus hijos e hijas*, y así lo establece la Convención sobre los Derechos del Niño, con un único criterio rector: el interés superior del niño o la niña como sujeto de derechos. El cuidado personal es precisamente uno de los deberes y derechos que se derivan del ejercicio de la responsabilidad parental en lo que hace a la vida cotidiana de niños y niñas, y tiene como correlato el derecho de estos/as últimos/as relacionarse con sus progenitores/as por igual -convivan o no con ellos- (Artículo 18 de la Convención).

A su vez, este precepto de responsabilidad compartida viene a consagrar la igualdad de derechos (y responsabilidades comunes) entre varones y mujeres en materia de crianza y educación de los niños y las niñas establecida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, *“en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”* (artículos 5 y 16 de la CEDAW).

No está de más aclarar que ambas convenciones integran la nómina de los instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional en virtud del artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.



Proyecto de ley

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

Así es que, en un todo de acuerdo con el *principio de igualdad, no discriminación y pluralidad en el reconocimiento de las diversas formas de composición de las familias*, se intentó erradicar de la legislación civil cualquier resabio del código anterior amparado en concepciones arcaicas que personifiquen en las madres el rol de principales y mejores cuidadoras de sus hijos, tales como la preferencia materna en la tenencia de los hijos menores de cinco años tras la ruptura de la unión entre los adultos que regía hasta la reforma.

Pues uno de los mandatos de la CEDAW hacia los Estados partes es *“eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (artículo 5 de la Convención).

Precisamente, la existencia de un marco normativo que establece la igualdad de oportunidades y de trato no es suficiente para lograr la equidad real si no se traduce en acciones concretas que contribuyan a superar los roles y estereotipos culturales. Menos aún si es el propio Estado, en su rol de regulador del empleo y promotor de las políticas públicas el que afianza el sesgo maternalista en las funciones de cuidado familiar y reproduce dichos estereotipos y desigualdades, desoyendo los cambios producidos en las relaciones familiares y los roles parentales.

Es importante destacar que hace más de tres décadas que rige en nuestro país el Convenio 156 sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la OIT en 1981 y ratificado por el Estado argentino mediante Ley 23.451.

Dicho convenio establece, entre otras, la obligación para los Estados miembros de adoptar *políticas que posibiliten que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible entre sus responsabilidades familiares y laborales*, asegurando la integración y permanencia de éstos y éstas a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. En tal sentido, prevé expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se*, una causa para terminar la relación de trabajo (artículos 3, 7 y 8 del Convenio).

Por otra parte, como Estado miembro de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en el ámbito de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), la Argentina ha asumido, entre otros, los siguientes compromisos:



Proyecto de ley

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

“xx) Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo” (Consenso de Quito, aprobado en 2007);

“57. Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía” (Consenso de Santo Domingo, aprobado en 2013);

“B. (...) División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado (...) Los programas y proyectos deben diseñarse teniendo en cuenta que la organización social del cuidado es una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres y redistribuida entre las diversas formas de familia, las organizaciones sociales y comunitarias, las empresas y el Estado” (Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, aprobada en 2016);

“27. (...) impulsar políticas para la distribución equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres” (Compromiso de Santiago, aprobado en 2020).

Tan como adelantábamos, las licencias laborales constituyen una herramienta clave -aunque no suficiente- para la conciliación de la vida productiva con la reproductiva. Sin embargo, en nuestro país la legislación laboral en la materia se ha tornado completamente obsoleta, especialmente en el ámbito privado.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, a través de las disposiciones del Título VII denominado "Trabajo de Mujeres", se refiere casi exclusivamente a los derechos de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres y excluyendo casi en su totalidad a los varones. Así es que la cuestión del cuidado se circunscribe estrictamente a la maternidad, siendo las trabajadoras quienes concentran las licencias y los subsidios por nacimiento de hijos e hijas, e incluso la disponibilidad de los espacios de cuidado de niñas y niños, en su calidad de madres.

Indudablemente, este plexo legal sancionado en 1974 representó en aquel momento un avance significativo en la protección de la mujer y la familia trabajadora,



Proyecto de ley

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

con disposiciones que centraban la tutela en la maternidad, las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres; derechos que fueron incluso recortados en materia de indemnizaciones por la legislación de facto de 1976.

Remontándonos a sus antecedentes, hace más de un siglo los legisladores socialistas, en un Parlamento ajeno a los reclamos e intereses populares, promovieron la sanción de las primeras leyes de protección a las mujeres y a los niños. En 1906, Alfredo Palacios, primer diputado socialista de Latinoamérica, presentó un proyecto que dio origen a la primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, promulgada el 14 de octubre de 1907, bajo el número 5.291.

En 1918 Enrique Dickmann presentó un proyecto de ley a la Honorable Cámara de Diputados para prohibir el empleo de mujeres 30 días antes y 30 días después del parto. Contaba con el antecedente de un proyecto de ordenanza presentado en 1902 por la socialista Gabriela Coni, inspectora de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

En 1933 los senadores Alfredo Palacios y Mario Bravo presentaron un proyecto de ley sobre seguro a la maternidad que disponía la prohibición del empleo de mujeres desde treinta días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después, el otorgamiento de un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro, que no podía ser cedido o embargado, el derecho a los cuidados gratuitos de un médico o partera, la conservación del puesto o empleo durante el reposo de la madre, entre otros. El mismo año Alfredo Palacios presentó un proyecto de ley sobre prohibición de despido por causa de matrimonio, que dio lugar a la Ley 12.383, y en 1938 impulsó la sanción de la Ley 12.568, que confirió dos descansos de media hora para amamantamiento para las obreras y empleadas del Estado.

Las mujeres no eran ajenas a este clamor. La doctora Alicia Moreau de Justo encabezaba, con centenares de obreras, la presentación de peticiones reclamando por los derechos de maternidad, y exhortaba a que se “proteja a la madre obrera, que se proteja al niño, para que esas dos vidas no sean quebrantadas o aminoradas por las duras exigencias del trabajo. La más alta política es la previsión. Proteger a la madre, sobre todo a la madre que trabaja, pagándole su descanso, es el primer deber de toda sociedad que quiera asegurar la salud y por lo tanto la fuerza de las generaciones venideras”.

Todas estas iniciativas fueron antecedentes de la Ley de Contrato de Trabajo, marcando el camino en la consagración de los derechos de la mujer trabajadora.

Ahora bien, el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo en el siglo anterior se tradujo en una sobrecarga de tareas, toda vez que bajo ningún aspecto se



Proyecto de ley

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

consideró una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en la comunidad que habitan. En este sentido, la jornada laboral femenina se vio duplicada, ya que, a las horas de trabajo remunerado han de sumar las de trabajo no remunerado, es decir, las tareas de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo.

Transcurría el año 1990 cuando el diputado Guillermo Estévez Boero impulsó una sustancial reforma a aquellas prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo a través de un proyecto de ley (Expte. 3548-D-1990), que fuera citado al inicio de esta exposición, cuyas propuestas revisten plena actualidad y han sentado las bases para el proyecto que aquí propiciamos.

Por entonces, el legislador socialista tomaba como referencia aquellos modelos que consagraban “mejores condiciones de trabajo con licencias más amplias que las nuestras, licencias parentales, que involucran a la madre y al padre” y advertía que “hace años que los países más avanzados vienen legislando para posibilitar el desarrollo integral de la familia, por los derechos de la maternidad-paternidad. Los organismos internacionales han producido permanentes recomendaciones en esta materia”. Y concluía acerca de la necesidad de legislar en base a “una concepción de la familia fundada en las relaciones de solidaridad y de igualdad, inserta en una organización social donde la crianza y asistencia de los niños, enfermos y de los ancianos sean consideradas como una responsabilidad social y no exclusivamente individual”.

Lo cierto es que han pasado tres décadas desde aquellas reflexiones y los pisos mínimos de derechos fijados por la Ley de Contrato de Trabajo no han sido en lo absoluto actualizados, a pesar de los numerosos intentos mencionados.

Así, la regulación estatal continúa reforzando el modelo de “varón proveedor, mujer cuidadora” en el que la responsabilidad sobre el cuidado del hogar y de los hijos y las hijas sigue recayendo principalmente en las mujeres. Tampoco contempla la participación del padre en la vida familiar, ni siquiera, en palabras de Ackerman, *en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija* (“Ley, Mercado y Discriminación”, 2000). Ello implica la vulneración del derecho de todos/as los niños y niñas de estar acompañados y recibir los cuidados necesarios de sus progenitores/as, sin distinción de género, en los distintos momentos de su vida.

Sobra aclarar que esta normativa dista de cumplir con los mínimos estándares de derechos humanos, en términos de igualdad, no discriminación y respeto a la pluralidad y diversidad de modelos de familia.

Por su parte, tal como señala un relevamiento de ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género), los Convenios Colectivos de Trabajo *por lo general, siguen reproduciendo una visión maternalista de las responsabilidades de*



Proyecto de ley

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

cuidado y mantienen las diferencias que se generan en otros sectores del mercado laboral, de modo que en lo que refiere al derecho del cuidado, los CCT no mejoran en forma sustantiva el piso impuesto por la Ley de Contrato de Trabajo” (“El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado”, Ana Laya, ELA, ADC, CIEPP).

Distinta es la situación en ciertos regímenes del sector público, puesto que en los últimos años se ha observado un incipiente avance en el reconocimiento de derechos a los trabajadores y las trabajadoras en lo que hace a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, la equiparación de género en las tareas de cuidado y la receptación de las distintas composiciones de familia, especialmente en algunas regulaciones locales que hoy son consideradas de avanzada. La desigualdad con el colectivo de trabajadores y trabajadoras que se desempeña en el sector privado es palmaria.

En este orden de ideas, entendemos que es imprescindible una reforma a la Ley de Contrato de Trabajo, que erradique el sesgo maternalista de la legislación vigente y permita avanzar hacia un marco normativo que facilite la asunción compartida de las responsabilidades parentales y atienda a las distintas realidades familiares.

La adecuación de las licencias por maternidad y paternidad, eliminando el sesgo de género, así como cualquier discriminación en razón del vínculo filial, constituye un primer paso para poder garantizar una conciliación equitativa de la vida laboral y familiar, propendiendo a la conformación de una sociedad tolerante con modelos de familia alternativos al impuesto régimen de “varón proveedor, mujer cuidadora”, y asegurar determinados pisos de igualdad en los derechos de niños y niñas a ser acompañados y cuidados por ambos/as progenitores/as.

La propuesta que presentamos modifica la Ley de Contrato de Trabajo en lo atinente a licencias especiales y el Título VII, hoy denominado "Trabajo de Mujeres", con el propósito de brindar una serie de alternativas disponibles que puedan acompañar los diseños de vida familiar, sin por ello desatender ciertos estándares de protección que han sido establecidos en favor de las trabajadoras y que procuramos mejorar y hacer extensivos a quienes tuvieran hijos o hijas independientemente de la condición de gestantes o no.

Asimismo, se reforman las normas pertinentes del Régimen de Trabajo Agrario (Ley 26.727), y el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (26.844), de modo tal que los estándares normativos en materia de ampliación de derechos de trabajadoras y trabajadores sean equiparados.



Proyecto de ley

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

Ahora bien, además de advertir las profundas disparidades existentes entre los diversos regímenes del sector público y privado -y según la jurisdicción de que se trate-, no pasamos por alto la necesidad de repensar el esquema de licencias y prestaciones por responsabilidades familiares en el marco de un sistema integral de cuidados que garantice la cobertura más allá de una relación laboral de dependencia encuadrada en un régimen de empleo, ya sea público o privado. Lo asumimos como un compromiso cuyo horizonte es reducir las desigualdades y avanzar hacia un esquema de acceso universal al derecho al cuidado.

Ampliación de las licencias filiales.

Decíamos que la legislación vigente ni siquiera contempla la presencia del padre –a partir de ahora denominaremos esta figura como progenitor/a no gestante para evitar sesgos de género- frente a un acontecimiento tan trascendente para la vida familiar como es el nacimiento de su hijo/a. En efecto, el artículo 158 inciso a) de la LCT tan sólo prevé dos días de licencia por nacimiento, debiendo incluir necesariamente un día hábil (conf. artículo 160). Ello deja entrever que la previsión está más dirigida a facilitarle la realización de trámites administrativos, que a satisfacer derechos vinculados al cuidado o crianza.

También anticipábamos que la situación no ha sido prácticamente mejorada por los Convenios Colectivos en general. Con la salvedad de la ampliación a *diez días corridos para determinados trabajadores del sector bancario* (sólo las categorías comprendidas en el Acuerdo 463/2013), la mayoría de las actividades extienden a lo sumo en dos días el ínfimo piso fijado por la Ley de Contrato de Trabajo (trabajadores/as de la salud, sector textil, empleados de comercio, entre otros). Luego, sólo se dan avances significativos en el sector privado a nivel empresas (bancos privados, comunicaciones, informática y multinacionales), pero no de convenciones colectivas con alcance general a cada actividad.

En el plano regional, los países que mayor cantidad de días otorgan son Ecuador con 15 días, Paraguay con 14 y Uruguay con 13, siempre corridos.

Volviendo al orden interno, para encontrar regímenes de licencias más receptivos a las necesidades familiares de los/las progenitores/as no gestantes, debemos explorar las regulaciones más recientes en materia de empleo público, tanto en el ámbito nacional como local. Tal es el caso del Ministerio Público de la Defensa que prevé quince días corridos, o el Ministerio Público Fiscal con quince días hábiles. En las administraciones locales, encontramos licencias de quince días corridos (Mendoza, Río Negro y Tierra del Fuego), quince días hábiles (Chaco), veinticinco días corridos (Salta), treinta días corridos (La Rioja), e incluso cuarenta y cinco días, como es el caso de la



Proyecto de ley

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

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que prevé quince días corridos por nacimiento de hijo/a más otros treinta días corridos a lo largo del primer año (exclusivos del/la progenitor/a no gestante, e intransferibles).

A su vez, a efectos de garantizar una distribución más equitativa de las licencias otorgadas a los trabajadores y las trabajadoras, tanto CABA como Río Negro o Tierra del Fuego tienen regímenes que permiten gozar al/la otro/a progenitor/a alternativamente de ciertos períodos de la licencia posnatal otorgada inicialmente a la persona gestante.

Siguiendo dichos lineamientos, la reforma que aquí impulsamos eleva a quince días la licencia de la que gozará el/la progenitor/a no gestante a partir del nacimiento de su hijo o hija, período durante el cual está prohibido trabajar, tal como en el caso de la persona gestante. La reforma propuesta al artículo 177 de la LCT prevé, además, un período de licencia filial adicional al término de la licencia para la persona gestante, que podrá ser usufructuado por cualquiera de los/las progenitores/as y será de cuarenta días corridos, tal como ampliaremos más adelante.

En el sentido indicado, tanto la Recomendación 165 (1981) de la OIT, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, como la Recomendación 191 (2000) sobre la Protección de la Maternidad, establecen que *la madre o el padre trabajador/a deberían tener derecho a una licencia parental durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.*

Las ampliaciones a los períodos de licencias aquí proyectadas, se implementarán de manera escalonada hasta alcanzar su plenitud una vez transcurridos los dos años de vigencia de la ley.

Con relación a la licencia para la persona gestante nuestra legislación laboral también tiene una asignatura pendiente, pues el plazo de noventa días corridos de licencia por maternidad que establece el artículo 177 de la LCT (de los cuales cuarenta y cinco o un mínimo de treinta son anteriores al parto), está por debajo de los estándares mínimos de duración establecidos por la OIT a través del *Convenio 183 (2000) de Protección de la Maternidad*, que exige *al menos un período de licencia de catorce semanas*. Si bien la República Argentina no ratificó dicho pacto, no hay razón alguna que justifique apartarse de los mandatos internacionales que elevan los pisos mínimos de derechos.

Observando los convenios colectivos, en la generalidad de los casos tampoco han brindado mayores niveles de protección a las trabajadoras del sector privado. Podemos mencionar a la actividad farmacéutica entre aquéllas que han ampliado la



Proyecto de ley

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

licencia por maternidad a cien días (CCT 659/13), pero, tal como sucede en el caso del/la progenitor/a no gestante, las licencias más generosas se circunscriben a los marcos acordados en el ámbito de determinadas empresas en particular.

Si tomamos como referencia a otros países de la región, vemos que en escenarios con realidades socio-económicas comparables a la nuestra se han producido cambios positivos -aunque paulatinos- en la materia: mientras Uruguay ha elevado los plazos a catorce semanas (noventa y ocho días), Brasil ha reconocido ciento veinte días, extensibles a ciento ochenta para empresas que adhieran a un programa denominado “Empresa ciudadana”, y Chile ha establecido dieciocho semanas (ciento veintiséis días), más una licencia adicional de 12 semanas (ochenta y cuatro días), lo que da un total de doscientos diez días *de los cuales los últimos 30 días podrán ser gozados por el padre*.

También en el ámbito del empleo público se registran mejoras en la duración de estas licencias, aunque bien dispares a lo largo de la Argentina. Se observa una brecha importante entre los cien a ciento diez días de que gozan las trabajadoras de la Administración Pública Nacional, el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio Público Fiscal, hasta los doscientos diez días reconocidos por provincias como Tierra del Fuego o La Rioja, pasando por Mendoza (ciento veinte días), CABA o Salta (ciento cincuenta días), y Santa Fe, Chaco o Río Negro (ciento ochenta días). Reiteramos que CABA, Río Negro y Tierra del Fuego previeron la posibilidad de que ciertos períodos de esta licencia sean gozados por el otro progenitor o la otra progenitora.

Como corolario de todo este repaso, la modificación propuesta al artículo 177 de la LCT amplía también la licencia de la persona gestante, extendiéndola a ciento diez días, de los cuales los primeros cuarenta y cinco son prenatales (reducibles a treinta, pudiendo acumularse al período posnatal). A la vez, tal como anticipamos, se incorpora a su término un período de licencia filial adicional de cuarenta días que será usufructuado indistintamente y en forma alternada por cualquiera de los/las trabajadores/as según el plan que adopten para el cuidado de sus hijos o hijas. A los fines de generar un incentivo para promover la corresponsabilidad parental en el uso de las licencias en aquellas familias conformadas por dos progenitores/as, se establece que la mitad de dicho período adicional deberá ser gozada necesariamente por quien no haya titularizado la licencia prolongada, so riesgo de verla reducida a la mitad.

Se prevén, además, determinadas situaciones especiales, como el supuesto de nacimiento sin vida o fallecimiento del hijo o la hija en que la persona gestante conservará el derecho a gozar de la licencia con la finalidad de proteger su integridad psicofísica, o bien el caso de fallecimiento del trabajador o la trabajadora durante el ejercicio de las licencias previstas en artículo 177 correspondiendo el traspaso al otro progenitor u otra progenitora.



Proyecto de ley

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

Asimismo, se contemplan circunstancias particulares que hacen necesaria la prolongación de la licencia como el embarazo de alto riesgo, o cuando el niño o la niña fuera prematuro/a, o fueran más de uno/a, en un todo de acuerdo con la mencionada Recomendación 191 de la OIT (2000). Y se incorpora, además, una licencia adicional para el cuidado de hijo o hija con discapacidad o enfermedad crónica, que hoy es tan alcanza a niños o niñas con Síndrome de Down en virtud de una norma específica (la Ley 24.716).

Entendemos que esta propuesta propende a armonizar los espacios familiares y de trabajo de una forma más equitativa entre los distintos roles que se cumplen en modelos de familia alternativos al hegemónico de “varón proveedor, mujer cuidadora”, a la vez que promueve una mayor participación y presencia en los primeros momentos en la crianza y el cuidado de niñas y niños.

Otro aspecto no menos relevante que esta reforma apunta a subsanar -y que muestra las falencias de la legislación vigente- es la invisibilización de un amplio universo de trabajadores y trabajadoras a quienes la letra actual letra de la Ley de Contrato de Trabajo niega el acceso y goce de las licencias filiales.

Tanto el inciso a) del artículo 158 vigente de la LCT como las previsiones vinculadas a licencias y beneficios vinculados a la maternidad que rigen del artículo 177 en adelante, consagran una absurda discriminación hacia los padres y las madres adoptantes y sus familias en el ejercicio de los derechos y responsabilidades de cuidado. Situación que persiste en los convenios colectivos sectoriales, o bien ha sido tibiamente incorporada de modo tal que se brindan respuestas tan disímiles que en muchos casos reproducen desigualdades, e incluso reafirman estereotipos de género en el tratamiento de la maternidad y paternidad por adopción.

En ese sentido, consideramos que no cabe otra posibilidad que la de igualar derechos entre padres y madres gestantes y adoptantes. Así es que el presente proyecto, a través de la adecuación del artículo 177 y concordantes, equipara las licencias y derechos, pues el inicio de una nueva relación filial requiere contar con los tiempos para forjar vínculos y asumir responsabilidades de crianza y de cuidado, independientemente de que la llegada de un hijo o una hija a la familia se produzca por alumbramiento o por adopción.

En este último caso la licencia es reconocida a partir del otorgamiento de la guarda del niño o la niña con fines de adopción, permitiendo a los y las pretensos/as adoptantes determinar la modalidad en que harán uso de las licencias previstas en el artículo 177 proyectado, sin desconocer que con antelación a la guarda deben disponer de ciertos permisos para iniciar el proceso de vinculación con el niño o la niña.



Proyecto de ley

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

Contemplamos esta cuestión en un apartado especial del artículo 158 que reformulamos.

Con idéntico propósito de igualar derechos, incorporamos a través del artículo 177 bis una licencia especial para someterse a tratamientos mediante procedimientos y técnicas de reproducción asistida, bajo prescripción médica, como una extensión de las licencias filiales.

A través de estas reformas, pretendemos lograr que el sistema de licencias de la ley laboral sea comprensivo de las distintas fuentes del vínculo filial (por naturaleza, mediante técnicas de reproducción humana asistida, o por adopción), y relaciones familiares que derivan de ellos, reconocidas con idéntica protección en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Cabe traer a colación el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -tratado con rango constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional-, que compromete a los Estados a *adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición* (artículo 10.3 del PIDESC). En la misma línea, la Recomendación 191 de la OIT (2000), establece que *“los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo”*.

En igual sentido, a la luz de las diversas composiciones de familias que no responden al esquema hegemónico de varón proveedor-mujer cuidadora, incorporamos un enfoque de géneros y un lenguaje inclusivo, de tal modo que los derechos contemplados alcancen a las distintas situaciones posibles y se brinde un amplio abanico de alternativas que facilite la organización familiar. Modelos a nivel local, como el régimen del empleo público en CABA o Río Negro, han sido verdaderamente de avanzada en la materia.

Extensión de las protecciones. Estabilidad.

En la inteligencia de todas las situaciones merecen idéntico tratamiento de la ley laboral, proponemos un nuevo artículo 178 que extienda los alcances de la garantía de protección y estabilidad en el empleo de la que hoy goza exclusivamente la persona gestante a todos los trabajadores y todas las trabajadoras en la conformación de un nuevo vínculo filial, sin discriminación alguna por razones de género, orientación sexual, o fuente de filiación. Dicha garantía comprenderá tanto a aquella trabajadora que hubiera comunicado el sometimiento a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, como a todo trabajador y toda trabajadora durante la gestación o durante la



Proyecto de ley

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

etapa del proceso tendiente a obtener la guarda con fines de adopción, y hasta el primer año de crianza del niño o la niña.

Dicha tutela especial tendrá por efecto frente al despido, la opción del trabajador o la trabajadora entre el pago de una indemnización agravada o la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

También se procede a la equiparación de derechos en lo que respecta a la percepción de la asignación familiar por uso de las licencias en las distintas situaciones previstas en los nuevos artículos 177, 177 bis y 177 ter de la LCT, haciéndose las adecuaciones normativas pertinentes en la Ley 24.714, e incorporando una aclaración expresa de que las sumas percibidas son de carácter remuneratorio y el período transcurrido durante el goce de las mismas será computado como tiempo trabajado. Ello eleva el carácter tuitivo de la norma y revierte los perjuicios que se producen al liquidar remuneraciones calculadas sobre el salario percibido (como el aguinaldo -SAC-), al efectuar cálculos indemnizatorios o al computar los aportes realizados para la jubilación futura.

Dicha norma permite, además, dar cabal cumplimiento al compromiso asumido en virtud del mandato del artículo 11.2 de la CEDAW que impone a los Estados que el goce de la licencia esté acompañado de un sueldo pagado o prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

Alternativas, franquicias y otros permisos filiales y de cuidado.

En lo que hace a los derechos y alternativas de que disponen los trabajadores y las trabajadoras al término de las licencias otorgadas, tales como el derecho a gozar del estado de excedencia, los descansos por lactancia o alimentación, o la disponibilidad de centros de cuidado infantil en los establecimientos de trabajo, también hallamos ineludible hacer las adecuaciones necesarias con el objeto de revertir el sesgo de género de la actual redacción de la Ley de Contrato de Trabajo que adjudica o asocia directamente estos derechos o beneficios a las mujeres trabajadoras, en el concepto de que las cargas de cuidado y crianza de los niños y las niñas eran tareas exclusivas de las madres, arraigado, a su vez, en el modelo de familia tradicional.

En primer lugar, proponemos desdoblar el artículo 179 de la LCT, a fin de regular con mayor amplitud, tanto la franquicia por alimentación o lactancia de sus hijos o hijas de que disponen trabajadores y trabajadoras -estipulando la necesidad de



Proyecto de ley

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

espacios acordes que ello demanda-, como la obligación del empleador respecto a la provisión de los servicios de cuidado infantil.

Así, en el nuevo artículo 179 se posibilita el goce indistinto del permiso para alimentación o lactancia por trabajadores y trabajadoras (progenitores/as o adoptantes) y se flexibiliza la forma de distribuir los tiempos según les resulte más conveniente, ya sea tomando los descansos durante la jornada laboral o acumulándolos a través de una reducción horaria (algo que hoy sucede en la práctica). La extensión de los descansos deberá incrementarse en forma proporcional en los supuestos de nacimiento o adopción múltiples. Pero, además, se incorporan los espacios de alimentación o lactancia especialmente acondicionados de los que deben disponer los establecimientos, observando las prescripciones de la Ley 26.873, de Promoción de la Lactancia Materna, sus normas complementarias y reglamentarias.

Por su parte, a través del artículo 179 bis buscamos dotar de una mayor operatividad a la cláusula que obliga al empleador a habilitar espacios para el cuidado de los hijos y las hijas de sus empleados y empleadas que había quedado supeditada a la reglamentación. Dicha omisión ha sido señalada por los tribunales, exhortando al Poder Ejecutivo a reglamentar la norma, pero además constituye un incumplimiento por parte del Estado argentino del imperativo emanado de la *Convención sobre los Derechos del Niño que obliga a adoptar todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas* (Artículo 18.3 de la Convención).

La norma propuesta establece que el beneficio alcanza a hijos e hijas de hasta cuatro años de edad de trabajadoras y trabajadores que formen parte de empresas con un plantel mínimo de cincuenta empleados/as, y sin distinción de género en línea con lo anteriormente señalado. Se contempla, a opción exclusiva del trabajador o la trabajadora, la posibilidad de sustituir esta prestación por el pago de una suma que solvente los gastos de un servicio para el cuidado infantil, tal como se ha previsto en algunos convenios colectivos de trabajo.

Respecto al estado de excedencia y el abanico de situaciones contempladas en los artículos 183 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, apuntamos a brindar la mayor apertura a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y a otorgar la mayor flexibilidad posible a las familias.

Además de proponer el goce indistinto por cualquiera de los trabajadores o las trabajadoras al término las licencias parentales, el proyecto elimina el mínimo de tres meses, puesto que, establecido el máximo de seis meses para el período de excedencia, no hay razón alguna para privar al trabajador o la trabajadora de la posibilidad de optar



Proyecto de ley

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

por esa situación por un plazo menor si se comunica debidamente al empleador el tiempo de su extensión.

En cuanto a las condiciones al momento del reintegro del trabajador o la trabajadora, se excluye expresamente la posibilidad de reingresar en una categoría inferior, aunque fuese de común acuerdo. En caso de imposibilidad del empleador de reincorporar al trabajador o la trabajadora, la indemnización será equivalente a la prevista en el artículo 247 (por fuerza mayor o disminución de trabajo) y no procederá la reducción al 25% que admite la ley vigente.

Por otra parte, se otorgan mayores precisiones para el caso en que el trabajador o la trabajadora optara por la rescisión del contrato de trabajo, fijándose que la compensación será equivalente al 25 % de la indemnización prevista en el artículo 245 y suprimiéndose por consiguiente la referencia al "promedio". Respecto a la opción tácita prevista en el artículo 186 de la LCT ante la no reincorporación del trabajador o la trabajadora y la ausencia de comunicación, proponemos la previa intimación fehaciente del empleador para que dicha opción se tenga por formulada.

Proponemos, además, la incorporación de una modalidad reducida de la jornada laboral, a través de la reincorporación del trabajador o la trabajadora a su puesto de trabajo con un mínimo de cuatro horas y en la misma proporción su remuneración mensual, ampliando así el catálogo de opciones.

Licencias especiales, de cuidado y acompañamiento familiar.

Este proyecto incorpora a su vez a la Ley de Contrato de Trabajo otras licencias especiales vinculadas a la vida familiar, otras responsabilidades familiares de cuidado y acompañamiento a lo largo de la vida del trabajador y la trabajadora, más allá de las licencias filiales descriptas. En tal sentido, se incluyen en el artículo 158 las licencias para el cuidado de familiar o persona a cargo por razones de enfermedad, discapacidad u otras circunstancias vinculadas a la salud, así como el usufructo de ciertas franquicias para el acompañamiento escolar de sus hijos e hijas. También se incrementan los días de licencia por fallecimiento de familiares próximos allí previstos.

En línea con lo esbozado a lo largo de esta exposición y a fin de igualar en los distintos proyectos de familia que se adopten, procuramos equipar la licencia por unión convivencial a la licencia por matrimonio establecida en la ley vigente, estandarizando también la protección frente al despido por estas causales.

Por último, el enfoque de igualdad que atraviesa a esta propuesta nos lleva a introducir una licencia de la que puedan disponer las personas que atraviesan situaciones de violencia por motivos de género o violencia intrafamiliar, a efectos de dar cumplimiento a los mandatos de la Convención de Belem do Pará y hacer operativas las



Proyecto de ley

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

disposiciones de 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. El compromiso con la erradicación de las desigualdades y violencias por razones de género debe materializarse en políticas públicas para un abordaje integral de la problemática, entre ellas, la adopción de medidas legislativas que reconozcan derechos a las personas trabajadoras que transitan situaciones de violencia en cualquiera de las tipologías y modalidades en que se pudieran manifestar.

Adecuación de otros regímenes especiales.

Las reformas propuestas a la Ley de Contrato de Trabajo en materia de ampliación de licencias filiales y familiares de cuidado y acompañamiento para trabajadores y trabajadoras, así como las normas de protección, franquicias e institutos vinculados, han sido replicadas a lo largo de este articulado en las respectivas adecuaciones a los regímenes de la Ley 26.727 de Trabajo Agrario, y la Ley 26.844 para el Personal de Casas Particulares, que no individualizamos en esta exposición en honor a la brevedad.

Finalmente, promovemos el presente proyecto en el entendimiento de que el Estado debe contribuir a garantizar las condiciones mínimas en el trabajo para facilitar el equilibrio entre la vida familiar y laboral de las personas, con un enfoque de equidad, sin perjuicio de que esta reforma contemple tan solo una arista de la complejidad de la problemática del cuidado que merece un abordaje mucho más profundo.

Desde el Partido Socialista entendemos que la defensa del trabajo y de las condiciones en que el mismo se desenvuelve, son elementos indispensables para iniciar el camino de la transformación profunda de la vida de hombres y mujeres, de las relaciones entre los mismos y de su ambiente, en síntesis, de su calidad de vida. Creemos que esta propuesta de reforma al régimen de licencias filiales y de cuidado constituye un paso importante, por pequeño que sea, hacia el logro de una sociedad más justa y solidaria.

Por lo expuesto, solicitamos el acompañamiento y aprobación del presente proyecto de ley.