



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY:

**El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina
reunidos en Congreso... sancionan con fuerza de Ley:**

**REGIMEN DE LICENCIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO. MODIFICACIONES
AL REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO APROBADO POR LEY
20.744 (T.O. 196) Y SUS MODIFICATORIAS.**

ARTÍCULO 1°.- Modifícase el texto del artículo 158 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

- a) *Por matrimonio o unión convivencial desde la inscripción en el registro que corresponda a la jurisdicción local: doce (12) días corridos.*
- b) *Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: tres (3) días corridos.*
- c) *Por fallecimiento de hermano: dos (2) días corridos*
- d) *Por fallecimiento de padre o madre: tres (3) días corridos.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

- e) *Por fallecimiento de hijo: diez (10) días corridos.*

- f) *Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria y universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de dieciséis (16) días por año calendario.*

- g) *Por violencia de género: en los términos de la ley 26.485, la cantidad de días hábiles definidos en base a la evaluación del personal médico y psicológico de los centros de atención y asistencia a la víctima, incluyendo permisos especiales discontinuos, propios de la denuncia realizada o causa judicial iniciada si la hubiere, hasta quince (15) días hábiles por año calendario.*

- h) *Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar: dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la persona que trabaja inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente, o las correspondientes según citación judicial acreditada. La persona que trabaja deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

- i) *Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: siete (7) días por tratamiento continuos o discontinuos y hasta veintiún (21) días por año calendario*

- j) *Para el cuidado de persona enferma en su grupo familiar o que se encuentre bajo tratamiento médico, y de niño/a del cual se ejerza su representación legal: treinta (30) días por año, de forma continua o discontinua.*

- k) *Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado: cuatro (4) horas diarias durante los primeros diez (10) días hábiles del comienzo del ciclo lectivo que se trate; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta dieciséis (16) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.*

- l) *Por interrupción del embarazo: diez (10) días.*

- m) *Para realizar trámites particulares: hasta tres (3) días por año calendario, y no más de dos (2) días por mes, continuos o discontinuos ”*

ARTÍCULO 2°.- Modifícase la denominación del Título VII del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

TÍTULO VII

“PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA Y DE LA FAMILIA”



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 3º.- Modifícase el artículo 172 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

*“**Artículo 172.-** La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el género o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.*

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

La autoridad administrativa deberá incentivar que en la negociación colectiva se elaboren protocolos de actuación para el abordaje de la violencia laboral y de género, así como otras medidas para garantizar el respeto a la equidad establecida en esta ley.”

ARTÍCULO 4º.- Incorpórese el artículo 173 al RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

*“**Artículo 173.-** Sin perjuicio de las acciones judiciales que tuviere derecho a iniciar, la persona que trabaja tendrá los siguientes derechos:*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

a) *El empleador estará obligado dentro de los cinco días a exhibir y entregar copia a la trabajadora que sostenga encontrarse vulnerada a su derecho a igualdad de trato en materia salarial, de los recibos de sueldo que le sean por ésta requeridos como correspondientes a quienes considere sus pares y relativos a los últimos 24 meses. Se presumirá que asiste razón a la trabajadora, sin admitir prueba en contrario, en caso de incumplimiento por parte del empleador a dicha obligación.*

b) *En los supuestos que configuren discriminación en los términos del art. 172, y en los casos de discriminación en la carrera laboral, a reclamar judicialmente el cese y la reparación de todo acto realizado por la parte empleadora que implique un menoscabo al principio de equidad."*

ARTÍCULO 5º.- Modifícase el artículo 175 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

ARTÍCULO 6º.- Deróguese el artículo 176 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 7.- Modifícase el artículo 177 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta noventa (90) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento 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 ciento veinte (120) días.

En el caso de embarazo de alto riesgo la trabajadora gestante gozará además de licencia desde la constatación médica del alto riesgo en el embarazo hasta la fecha de parto.

Si el recién nacido debe quedar internado tras su nacimiento, la madre gozará de una licencia adicional por el tiempo que dure la internación hasta el alta, con un máximo de seis (6) meses.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño o



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de noventa (90) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretenso adoptante durante los quince (15) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Ambos progenitores y los pretendidos adoptantes gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 8.- Modifícase el artículo 178 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 178: *Estabilidad por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción médicamente asistida.*

Queda garantizado a sus titulares el derecho a la estabilidad durante los plazos que seguidamente se determinan:

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite.

En caso de despido, la persona que trabaja víctima, podrá optar entre la reinstalación en su empleo o el cobro de una indemnización especial en los términos del artículo 182."

ARTÍCULO 9.- Modifícase el artículo 179 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 179—*Descansos diarios por lactancia y obligación de salas maternales y guarderías. Descanso diario por lactancia o alimentación. La progenitora o progenitor, o pretense/a adoptante podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora el inicio y el término de la jornada laboral, o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral, y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médica sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de personas que trabajan que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."

ARTÍCULO 10.- Modifícase el artículo 182 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

*"**Artículo 182.** — Acción de reinstalación o indemnización especial. La persona que trabaja despedida en violación a la garantía de estabilidad dispuesta en el artículo 177 podrá optar:*

- a) accionar por la reinstalación en su empleo con más el pago de salarios caídos que tramitará por el procedimiento previsto en el art 498 del CPCCN o su equivalente en cada jurisdicción provincial*
- b) el cobro de una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones que se acumulara a la establecida en el artículo 245."*

ARTÍCULO 11. Modifícase el artículo 183 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

“Artículo 183. —Distintas situaciones. Opción.

La mujer trabajadora que tuviera un hijo y la persona adoptante, a la finalización de la licencia prevista en el artículo 177 podrá optar, si continuara residiendo en el país, entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la persona que trabaja, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 245 por cada año de servicio.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente su titular que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o adopción, dentro de los plazos fijados. Si hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

El derecho a acogerse a la situación de excedencia asistirá también al otro progenitor y a la otra persona integrante del matrimonio o unión convivencial adoptante; quienes podrán gozar del período de excedencia de manera simultánea o alternada, secuenciándose en su ejercicio por períodos no inferiores a un mes hasta completar el período máximo por el cual hubieran optado su ejercicio. Si ambos titulares dependieran de un mismo empleador solo podrán acogerse al mismo de manera alternada.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la persona que trabaja en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, una vez finalizada la licencia prevista en el art. 158 inc. k."

ARTÍCULO 12. Modifícase el artículo 184 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 184. —Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia o del pretense adoptante deberá producirse al término del período por el que optará.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, adopción o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora o pretense adoptante.

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

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 13.- Modifícase el artículo 185 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo. 185 —Requisito de antigüedad: Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la persona que trabaja deberá tener tres (3) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTÍCULO 14.- Modifícase el artículo 186 del RCT aprobado por Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 186: Falta de reincorporación. Para decidir la extinción del contrato del progenitor o pretense adoptante que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley.”

ARTÍCULO 15.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Claudia Ormachea

Diputada Nacional



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Fundamentos:

Señor Presidente:

La presente iniciativa tiene como objetivo principal ampliar derechos y garantizar igualdades para las personas trabajadoras en el régimen de contrato de trabajo.

Para esto, estudiaremos las distintas licencias especiales contempladas en el artículo 158 de la ley de contrato de trabajo (t.o. Ley N 20744 y sus modificatorias).

El presente es uno de los temas con más propuestas de reforma que presenta hoy el congreso de la nación. Su último intento se remonta al año 2018 cuando el poder ejecutivo envió un proyecto de ley al congreso al cual tituló "equidad de género".

Nuestra propuesta de modificación no solo busca mejorar el plazo de las licencias establecidas, sino que también intenta contemplar aquellas situaciones que no están legisladas. Este artículo de la ley de contrato de trabajo será uno de nuestros objetos de estudio como aporte a su amplio análisis.

Aunque las licencias que establece la ley funcionan como un mínimo inderogable, siendo los convenios colectivos los que puedan fijar



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

condiciones más beneficiosas, entendemos que la elevación de ese piso que marca la ley de contrato de trabajo representará una ampliación de derechos a todos/as los/as trabajadores. Ya que nuestra propuesta tiene como anhelo nodal incluir nuevas licencias y/o extender los plazos de las licencias ya establecidas.

Abordaremos temas complejos y delicados que toman particular relevancia en el ámbito laboral como espacio de expansión y de repercusión.

Es urgente y necesario que las licencias a nivel laboral contengan cualquier tipo de problemática que se pueda suscitar en cuestiones de género, y así defender los derechos y respetar las igualdades de los/as trabajadores. Esta es una situación que el Estado debe contemplar.

Nuestra propuesta es incorporar la licencia por violencia de género a favor de las trabajadoras que busca la protección de la mujer contra toda conducta que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física y psicológica, sexualidad, como así también su seguridad personal.

A la vez, nuestro proyecto tiene en cuenta la relevancia de los primeros meses de vida de un niño/a junto a su familia. Los cuales son fundamentales para el vínculo que se construye con sus padres, por eso, la referencia a los días de licencia por nacimiento que tiene el otro progenitor.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Otra novedad que presentamos es la inclusión a la Unión Convivencial contenida en el nuevo Código Civil y Comercial la licencia por matrimonio contemplada en su artículo 158.

En cuanto a las licencias por fallecimiento, creemos imprescindible una postura más favorable para la persona que trabaja y tiene la desgracia de perder un hijo. También ampliamos otras licencias por situaciones familiares dolorosas como el fallecimiento de padres o hermanos/as.

Consideramos, además, los inconvenientes de la persona que trabaja y estudia. Solicitamos la elevación de los días de estudio e incorporamos al texto a aquellos que asisten a la enseñanza terciaria, olvidados por anteriores versiones.

Pretendemos incorporar a la ley licencias para realizar los trámites que conllevan una adopción, y contemplamos, también, el plazo que se necesita para visitar al futuro adoptado.

La legislación actual no contiene una cobertura licenciataria en caso de reproducción médicamente asistida. Creemos que la incorporación de la licencia para quien se somete a dicho tratamiento médico, es primario y fundamental para poder ampliar los derechos de los/as trabajadores.

La misma Invisibilización sufren las trabajadoras que viven una interrupción involuntaria del embarazo. Por eso es que también consideramos en este caso ingresar a la legislación la posibilidad de una licencia para mujeres trabajadores que deben atender su salud.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

La ley vigente no concebía una licencia para la persona que trabaja a cargo del cuidado de una persona enferma en su grupo familiar y de niño/a del cual se ejerza su representación legal. Pensamos que es momento de dar lugar a este tipo de necesidades. Por eso es que adjuntamos la problemática entre nuestras incorporaciones al artículo. En materia educativa, establecemos una licencia para adaptación escolar.

Ajustamos viejos inconvenientes de la licencias por embarazo llevándola a 30 días anteriores al parto, y 90 días después del mismo. La interesada podrá optar por una reducción de esa prohibición anterior al parto que no podrá ser inferior a 15 días.

En caso que el nacimiento se produzca pre término, la licencia se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días. En caso de que el recién nacido deba cumplir internación tras su nacimiento, la madre gozará de una licencia adicional por el tiempo que dure la internación hasta el alta, con un máximo de seis (6) meses.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Llevamos adelante una propuesta de modificación del art. 172 de la LCT, en cuanto a la prohibición de trato discriminatorio en el empleo incluyendo la razón de género. La autoridad administrativa deberá incentivar que en la negociación colectiva que se elaboren protocolos de actuación para el abordaje de la violencia laboral y de género, como también otras medidas para garantizar el respeto a la equidad establecida en esta ley. Esta incorporación la consideramos muy valiosa en todos los convenios colectivos y los protocolos correspondientes

Quien se vea afectado por una desigualdad salarial frente a un par por igual tarea, podrá solicitar al empleador verificar dicha información. El empleador, tomando vista de los recibos de sueldo, debe proceder a regularizar la situación en no más de 5 días corridos. Se reservará el derecho a reclamar judicialmente el cese y la reparación de todo acto realizado por la parte empleadora que implique un menoscabo al principio de equidad. Todo ello, sin perjuicio de la acción de daños y perjuicios que pueda corresponder conforme lo previsto en el Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN).

La propuesta de modificación del art. 175 de la LCT busca evitar que se encarguen trabajos para ser efectuados en el domicilio particular y se sobrepasen los límites de la jornada realizando trabajos que impliquen sobrecarga. Con la nueva redacción se hace extensivo a todas las personas que trabajan con el fin de evitar abusos fraudulentos y trabajos prohibidos (art. 40, LCT), evitando el aumento de la jornada por sobre los límites pactados o, en su caso, por sobre los límites legales.

Proponemos la derogación del art. 176 que prohíbe ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Transformamos la presunción del art 186. Proponemos la extinción del contrato del progenitor o pretense adoptante que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley.

Sin dudas entendemos que esta ampliación de derechos propuesta, es una lucha del movimiento obrero que esperamos logre ser plasmada en la ley.

Por las razones expuestas solicito el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas en la sanción de este proyecto de ley.

Claudia Ormachea

Diputada Nacional