

LEY INTEGRAL DE LICENCIAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ARTÍCULO 1º .— Modificase la denominación del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma: Título VII: “Conciliación del ámbito laboral con el ámbito familiar”

ARTÍCULO 2º .— Modificase la denominación del capítulo II, del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma: “Capítulo II. “Corresponsabilidad y protección de la persona gestante”.

ARTÍCULO 3º.— Modificase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 158. - Las personas que trabajan gozarán de las siguientes licencias especiales:

a) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

b) Por fallecimiento del/la cónyuge, de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio o conviviente, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo/a o de padre/madre, tres (3) días corridos. En caso que la persona que trabaja tuviese hijos o hijas menores de 18 años se extenderá la licencia por el término de quince (15) días.

c) Por fallecimiento de hermano/a, un (1) día.

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

ARTÍCULO 4º .— Modificase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177.— Derechos de la persona gestante. Conservación del Empleo.

a) La persona trabajadora que esté cursando un embarazo tendrá derecho a gozar de una licencia durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y **hasta los seis (6) meses posteriores**. Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos veinticinco (225) días.

b) La persona trabajadora embarazada deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador o empleadora. La persona que trabaja conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la

misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

c) Garantizase a toda persona gestante durante el periodo de gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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

ARTÍCULO 5º. — Incorpórase como artículo 177 bis. al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177 bis. — Derechos de el/la progenitor/a. Conservación del Empleo.

El/la otro/a progenitor/a, tiene derecho a gozar de una licencia de sesenta (60) días corridos por nacimiento de hija/o. Los cuáles serán divididos obligatoriamente de la siguiente forma:

- 20 (veinte) días hábiles posteriores al alumbramiento.
- Los días restantes podrán ser utilizados según considere pertinente el/la interesado/a, dando notificación fehaciente de al menos 48hs, durante el primer año posterior al nacimiento.”

ARTÍCULO 6º.— Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177 ter.— Derechos de las personas adoptantes. Conservación del Empleo.

- a) Uno/a de los/las progenitores tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción durante el plazo de seis (6) meses, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción.
- b) El/la otro/a progenitor/a, tiene derecho a gozar de una licencia de sesenta (60) días corridos por adopción con fines de guarda. Los cuáles serán divididos obligatoriamente de la siguiente forma:
 - 20 (veinte) días hábiles posteriores a la entrega en guarda con fines de adopción.
 - Los días restantes podrán ser utilizados según considere pertinente el/la interesado/a, con previo aviso, durante el primer año posterior a la entrega en guarda del niño/a o adolescente.”

ARTÍCULO 7º.— Incorpórase como artículo 177 quáter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“ Artículo 177 quáter. — Derechos de las personas trabajadoras en caso de diversidad funcional o enfermedad crónica del niño, niña o adolescente. Conservación del Empleo.

En caso de nacimiento o adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica o en caso de nacimiento o adopción múltiple, una vez finalizadas las licencias previstas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter ambos/as progenitores/as o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia adicional para cuidados. La misma constará de sesenta (60) días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea”

ARTÍCULO 8º.— Incorpórase como artículo 177 quinquies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177 quinquies. — Derechos de las personas trabajadoras que se sometan a técnicas de reproducción asistida. Conservación del Empleo.

La persona gestante trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, puede 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 9º. — Incorpórase como artículo 177 sexies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177 sexies. — Derecho a recibir cuidado.

Se establece una licencia adicional por cuidado familiar:

- a) Los/as progenitores, progenitor/a afín, adoptantes y/o cuidador/a, tendrán derecho a una licencia adicional de cuidado por hija/o, por el plazo de treinta (30) días totales, continuos o discontinuos, que podrán usarse durante los dos primeros dos (2) años de vida del niño o niñas una vez finalizadas las licencias previstas en los artículos 177, 177 bis, 177 ter, 177 quáter y 183 inciso c).
- b) Desde los 3 años hasta los 6 años de edad del niño o niñas los/as progenitores, adoptantes o cuidadores tendrán derecho a una licencia por cuidados de quince (15) días anuales, continuos o discontinuos.
- c) Desde los 7 años hasta los 13 años de edad del niño o niñas los/as progenitores, adoptantes o cuidadores tendrán derecho a una licencia por cuidados de siete (7) días anuales, continuos o discontinuos.
- d) Para la atención de una persona miembro del grupo familiar que se encuentre enferma y/o accidentada y requiera la atención personal de la persona trabajadora, se le concederá hasta veinte (20) días de licencia por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse sin goce de haberes hasta un máximo de noventa (90) días. La Autoridad de Aplicación deberá establecer los plazos para la presentación de la

documentación que acrediten la situación de cuidado.

Las licencias establecidas en los incisos a, b y c deberán distribuirse de forma equitativa entre ambos/as progenitores, adoptantes y/o cuidadores, serán intransferibles, no pudiendo gozarse de forma simultánea, y debiendo notificar a las/os respectivas/os empleadoras/es, de acuerdo al procedimiento de notificación que disponga la Autoridad de Aplicación. A los efectos de la presente norma se entiende como cuidador o cuidadora a aquella persona que se responsabiliza del bienestar y cuidado del niño o niña.”

ARTÍCULO 10°. — Incorpórese el artículo 177 septies del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 177 septies .— Persona gestante trabajadora de una micro o PyME.

En el caso de tratarse de una micro, pequeña o mediana empresa (PyME), según lo establecido por la ley 24.467, se comprenderán las siguientes consideraciones para los artículos 177, 177 bis y 177 terc.

- a) Durante el periodo de licencia el Estado a través del ANSES, se hará cargo de las cargas sociales de las/los progenitores.
- b) En el caso de contratarse reemplazo para cubrir las tareas de la persona con licencia, el Estado a través del ANSES, se hará cargo de las cargas sociales de la persona reemplazante durante el periodo de la licencia.

ARTÍCULO 11°. Modificase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona gestante obedece a razones de embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores y un (1) año posterior a la fecha del parto, siempre y cuando la persona haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma fehaciente el embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

ARTÍCULO 12°. — Incorpórase como artículo 178 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 178 bis. —Despido por causa de adopción. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de un (1) año posterior a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción, siempre y cuando la persona haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma fehaciente el hecho de la adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

ARTÍCULO 13°.— Modificase el artículo 179 del Régimen de Contrato de

Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 179. — Hora de lactancia.

Toda persona lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, o podrá optar por retirarse una (1) hora antes del horario establecido, y por un período no superior a dieciocho (18) meses posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la persona amamante a su hijo o hija por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de personas que trabajan que determine la reglamentación, el empleador o empleadora deberá habilitar salas de cuidado y guarderías para niños o niñas hasta la edad y en las condiciones que la Autoridad de Aplicación establezca.”

ARTÍCULO 14°.— Modifícase el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“ Artículo 183.- Distintas situaciones. Opción en favor de la persona gestante o adoptante.

La persona que dio a luz o adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o hija y **continuara residiendo en el país** podrá optar entre las siguientes situaciones:

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

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la persona trabajadora, **calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio** , la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a ocho (8) meses.

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

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

d) El lapso de tiempo que la persona se encuentre en situación de excedencia el empleador deberá seguir manteniendo las obligaciones de la seguridad social.”

ARTÍCULO 15°.— Modifícase el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 184. — Reingreso.

El reintegro de la persona trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador o la empleadora podrá disponerlo:

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

Si no fuese admitida, se le debe otorgar una indemnización como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador o empleadora demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.”

ARTÍCULO 16°.— Modifícase el artículo 185 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual 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 trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTÍCULO 17°.— Modifícase el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 186. — Opción tácita.

Si posterior al alumbramiento la persona no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, 177 bis, 177 ter y 177 quáter y no comunicara a su empleador/a dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

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

ARTÍCULO 18°.— Modifícase el artículo 198 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 198. — Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales, en caso de que la persona trabajadora tenga bajo su cuidado a niños/as menores de 4 años o lo que dispongan los Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.”

ARTÍCULO 19°. — Modifícase el artículo 208 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 208.- Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de doce (12) meses si fuera mayor.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la persona trabajadora se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período

de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del/la empleadora. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración de la persona trabajadora enferma o accidentada ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que la persona trabajadora dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el/la empleador/a no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando la persona trabajadora enferma o accidentada, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.”

ARTÍCULO 20°.- Incorpórese el artículo 208 bis del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“ Artículo 208 bis.— Licencia por Tratamientos por Enfermedades Graves

y/o Crónicas: Se garantiza a todas las personas trabajadoras con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, la asignación de una licencia especial, cuya vigencia se determinará en función del tiempo requerido para culminar el tratamiento médico en su estadio incapacitante, o continuarlo en los casos que por su carácter progresivo o crónico así lo requieran, debiendo notificar fehacientemente a las/os respectivas/os empleadoras/es de acuerdo al procedimiento que disponga la Autoridad de Aplicación.”

ARTÍCULO 21°.- Incorpórese el artículo 208 ter del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 208 ter. Garantía laboral. Se garantiza a todas las personas trabajadoras con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, que se encuentren atravesando por un estadio de una enfermedad gravemente incapacitante y progresiva, la conservación de sus puestos de trabajo y la intangibilidad de sus haberes.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora con alguno de los diagnósticos mencionados en el primer párrafo, obedece a razones de enfermedad o tratamiento cuando fuese dispuesto dentro del plazo de las licencias del art. 208 bis y hasta (12) DOCE meses posteriores a la fecha de reincorporación, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar su enfermedad y/o tratamiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

ARTÍCULO 22°.— Comuníquese al Poder ejecutivo.



AYELEN SPOSITO
DIPUTADA DE LA NACIÓN

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La sociedad en la que vivimos presenta claras demandas en pos de una repartición equitativa de las tareas de cuidado y una legislación que pueda contemplar la diversidad de familias que deciden formar los y las ciudadanas de nuestro país. Resulta claro que la normativa actual presenta limitaciones para asegurar el derecho a cuidar y recibir cuidados.

Es por ello que presentamos el presente proyecto que tiene tres objetivos: en primer lugar, que los enunciados que tengan que ver con la formación familiar cuenten con perspectiva de género, introduciendo el concepto de “persona gestante”; la posibilidad de que ambas partes que constituyan el núcleo familiar puedan gozar de la posibilidad de participar equitativamente en el proceso del primer año de incorporación de un nuevo miembro/a familiar y que las familias que deseen adoptar puedan tener los mismo derechos que aquellas que decidan gestar.

En Argentina contamos con una ley de identidad de género (Ley N° 26.743) desde el año 2012, aún así los demás textos legislativos no han sido modificados en su totalidad para poder contemplar los cambios que se sucedieron en nuestra sociedad a partir de su sanción. Un caso específico tiene que ver con las personas gestantes que no se identifican como mujer y que, por tanto, quedan discriminadas formalmente en lo que tiene que ver con su derecho a las licencias por embarazo.

La primera noticia -a la que tuvimos acceso-, sobre una persona que ha dado a luz y no se identifica como mujer, fue publicada en el mes de marzo del año 2013. Han pasado 7 años y seguimos sin contemplar que esa realidad sucede y seguirá sucediendo. En este sentido, la normativa laboral no avanzó de la misma forma que la realidad y la normativa civil.

“El derecho de familia, de manera creciente, refleja la lógica de derechos y el reconocimiento de las múltiples identidades de género. Mientras tanto, el derecho laboral se erige sobre la lógica del maternalismo, que distingue roles y responsabilidades entre géneros y enfatiza el sujeto femenino como el titular de la conciliación de responsabilidades de empleo y cuidado familiar. Aún así, las prestaciones son breves e incompletas y no facilitan una eficaz redistribución de cuidados entre géneros ni entre las familias, los estados y los mercados. Así, se refuerzan, además, las ya agudas desigualdades socioeconómicas”¹

¹ Faur, E. Género, “Diversidad sexual y conciliación familia – trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral”.

Apuntar a que tanto varones y mujeres puedan participar de forma activa e igualitaria durante el primer año en que una persona se incorpora a la familia, tiene como finalidad el cese de la discriminación laboral por condiciones de género. Un ejemplo de ello, que es de público conocimiento, es cuando una mujer se acerca a una entrevista laboral e indefectiblemente se le realizan preguntas que tienen que ver con su posible maternidad.

El ejemplo mencionado tiene que ver, tanto con los estereotipos de género y los roles socialmente identificados para cada uno de los géneros, como también con una legislación que obliga a la mujer ocupar ese rol. Esto provoca que las mujeres sean mayormente discriminadas que los varones para ocupar un mismo puesto porque, aunque muchas veces están más capacitadas, responde a una lógica que tiene que ver con un costo-beneficio económico para el empleador. En otras palabras, las mujeres suelen enfrentar cierta discriminación en el trabajo, explícita o implícita, por un potencial embarazo.

Por otro lado el presente proyecto busca una repartición más equitativa de las tareas de cuidado, ya que con la legislación actual se sigue cargando a las mujeres con las tareas del cuidado y la crianza de los hijos/as, sin la posibilidad de una distribución más justa al interior de los hogares, como propone el concepto de la *corresponsabilidad*. Esta tensión abate con la vida de todos en el interior del hogar, especialmente en los hogares más pobres, afectando fundamentalmente a las mujeres, pero también impacta sobre los varones y los hijos/as. Diferentes análisis sobre la temática apuntan que las políticas que permiten una mejor conciliación entre los ámbitos productivos y reproductivos tienen el potencial de generar una mayor equidad de género, aumentar la oferta laboral agregada, sostener las tasas de fecundidad, disminuir la pobreza y contribuir al desarrollo infantil.

También las licencias por paternidad, maternidad y familiares contribuyen al desarrollo infantil. Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños/as, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano. Más aún, si esta estimulación recae sobre un referente afectivo estable, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros.

En este sentido sostengo que el Estado tiene que actuar firmemente para terminar con este tipo de discriminaciones que no tienen ningún tipo de justificación más que el de seguir manteniendo los privilegios de la mitad de la sociedad, dejando a la otra mitad obligada a cumplir un rol socialmente adjudicado que genera profundas consecuencias y desigualdades.

Este proyecto propone significativos avances en términos de la protección de los y las trabajadores/as, la equidad de género y la protección integral de derechos de niños, niñas y adolescentes. Para tales fines se establece una licencia de 60 días para la persona progenitora que no transita el proceso de embarazo, de

los cuales los primeros 20 días deberán ser utilizados inmediatamente después del nacimiento, mientras que el restante de los días podrá ser utilizado cuando considere que sea pertinente, siempre y cuando sea durante el primer año. Esto brinda la posibilidad de que puedan ser utilizados inmediatamente después de que la persona que haya dado a luz culmine su propia licencia, logrando un acompañamiento de su hijo/a durante más tiempo.

El proyecto también busca incrementar la licencia de la persona gestante a 105 días, siendo que lo recomendado por la OIT es de 98 días. Actualmente la licencia es de 90 días.

Dentro de la diversidad de familias también se encuentran aquellas que deciden adoptar, que debieran pasar por algún tratamiento de reproducción médicamente asistida o quienes realizan las tareas de cuidado pero no son los/las progenitores/as del niño o niña. De esta forma el presente proyecto busca que la Ley de Contrato de Trabajo contemple las licencias para las personas que así lo necesiten.

También se agrega el inciso d) en el apartado de “excedencia” donde se establece que el/la empleador/a deberá seguir manteniendo las obligaciones de la seguridad social, a pesar de que la persona no perciba su sueldo. De esta forma se reconocerá la tarea de cuidado como tiempo en servicio que la persona está ejerciendo en su hogar, para que el día de mañana pueda acceder a su jubilación en tiempo y forma.

La cantidad de tiempo disponible para realizar las tareas de cuidado es fundamental para generar un sistema de cuidados integral y esa es la finalidad con la incorporación del Artículo 177 sexies. El cual busca contemplar el derecho a ser cuidado/a de los niños y niñas hasta los 13 años de edad por parte de sus cuidadores/as.

El objetivo es reconocer y otorgar derechos para los distintos tipos de conformaciones familiares que existen - parejas del mismo género, adoptantes, familias que recurren a tratamientos de fertilización asistida, y otros tipos de configuraciones familiares no hegemónicas- así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias a lo largo del tiempo que exceden los primeros días o meses de vida.

El presente proyecto busca también mejorar las condiciones en que las personas trabajadoras que estén vivenciando una enfermedad que les impida seguir trabajando con normalidad -ya sea por los tratamientos o porque la enfermedad misma lo impidiese- puedan conservar su puesto laboral como así también no verse perjudicados/as en el goce de su sueldo. Asimismo, incorporamos una licencia especial que contempla los tratamientos de patologías neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo.

Esto corresponde a una demanda que ha sido expresada por quienes han tenido que transitar por alguna circunstancia de estas características a lo largo de

su vida. Ellas y ellos han sido muy claros al explicar cómo el riesgo a quedarse sin trabajo y sin ingresos genera mayores niveles de estrés y malestar que no ayudan a la pronta recuperación.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares acompañen el presente proyecto.



AYELEN SPOSITO
DIPUTADA DE LA NACIÓN

Acompañantes:

Jimena López

Mabel Luisa Caparrós

Mónica Macha

Estela Hernandez

Graciela Landriscini

Veronica Caliva

Claudia Bernaza

Nancy Sand

Patricia Munier

Maria Carolina Moises

Leonardo Grosso

