



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

REGIMEN DE LICENCIAS LABORALES DESTINADA AL CUIDADO

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los trabajadores y las trabajadoras bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727 y del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844.

ARTÍCULO 2º.- CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y/O OTROS ESTATUTOS MÁS FAVORABLES. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables al trabajador, serán válidas y de aplicación.

ARTÍCULO 3º.- LICENCIA POR TRATAMIENTO CON TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA. La trabajadora que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrá gozar de veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, siempre y cuando mediare prescripción médica expresa.

ARTÍCULO 4º.- LICENCIA PRENATAL. Queda prohibido el trabajo de la gestante durante cuarenta (40) días anteriores al parto. Sin embargo, la trabajadora podrá optar por la reducción de la licencia prenatal 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 licencia por maternidad posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los setenta (70) días de licencia. La trabajadora deberá comunicar por cualquier medio el embarazo a su empleador, debiendo asimismo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

ARTÍCULO 5º.- LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD. Queda prohibido el trabajo del trabajador durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento, a la



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

inscripción de su hijo o hija en el registro civil o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. El trabajador deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

ARTÍCULO 6º.- LICENCIA FAMILIAR. Una vez completado el período de licencia por maternidad o paternidad, los progenitores gozarán de una licencia hasta completar ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por solo uno de los progenitores. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con quince (15) días de anticipación a la finalización de la licencia por maternidad/paternidad.

ARTÍCULO 7º.- PERMISOS DE LACTANCIA. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una (1) hora más tarde o retirándose una (1) hora antes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE HIJOS MENORES Y/O DE PERSONA A CARGO. El trabajador podrá gozar de veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, para el cuidado y asistencia de hijos menores y/o de cónyuge, conviviente o persona que estuviere a su cargo enfermo o sometido a técnicas de reproducción médicamente asistidas, siempre y cuando mediare prescripción médica expresa en tal sentido. En todos los casos, será necesaria la presentación de certificado médico que acredite la condición médica del familiar.

ARTÍCULO 9º.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO. La trabajadora y el trabajador gozará de las siguientes licencias por fallecimiento:

- a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, cinco (5) días corridos.
- b) Por fallecimiento de hijo, cinco (5) días corridos
- c) Por fallecimiento de padre o madre, cinco (5) días corridos
- b) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días corridos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 10°.- LICENCIA EN EL MARCO DE LA PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES: La trabajadora que acompañe constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial en alguno de los supuestos contemplados por la Ley N° 26.458 de PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, tendrá derecho a licencia por el término de cinco (5) días corridos. En caso de repetirse la situación, la trabajadora tendrá derecho a nueva licencia de igual plazo.

ARTICULO 11°.- CONSERVACIÓN DEL EMPLEO. La trabajadora y el trabajador conservará su empleo durante los períodos de licencias indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, y 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 se prevean reglamentariamente. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

ARTÍCULO 12°.- INCENTIVO PARA LA REGISTRACIÓN DE TRABAJADORES. Los empleadores que registraren trabajadores en relación de dependencia durante alguna de las circunstancias de hecho determinantes del otorgamiento de las licencias prenatal, por maternidad o paternidad y/o familiar previstas en la presente norma, posibilitando con ello su ejercicio y goce efectivo por parte del trabajador, gozarán de una condonación de lo que adeudaren por tal registración en concepto de contribuciones patronales a la seguridad social y se bonificará dicho concepto, desde el momento de la registración y por un plazo máximo de dos (2) años.

ARTÍCULO 13°.- Derogase toda norma que se oponga a la presente ley.

ARTÍCULO 14°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto por finalidad abordar la ampliación de las licencias familiares, este conjunto de derechos en un único instrumento legal importará un avance concreto en términos de mejora en el cuidado y protección integral de derechos de los y las trabajadoras con miras en la implementación práctica de una política de equidad de género.

El aumento considerable de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha significado un cambio relevante en los roles de género, tanto en la familia como en el lugar de trabajo. En el ámbito doméstico, hay una progresiva, aunque insuficiente, modificación en los roles, en el sentido en que los varones empiezan a compartir más las tareas del hogar y del cuidado, tradicionalmente consideradas como femeninas. Es insuficiente porque la realidad muestra que, a pesar de compartirse progresivamente responsabilidades de ingreso y mantenimiento económico del hogar, el tiempo dedicado a las tareas resulta bastante dispar.

Las licencias por maternidad y paternidad y la disponibilidad de servicios de cuidado de niños son aspectos indispensables para que madres y padres puedan llevar adelante el trabajo extradoméstico.

En la Argentina y según la LCT, la duración de la licencia por maternidad es de 12 semanas (90 días). El trabajo de las mujeres está prohibido durante los 45 días anteriores y los 45 posteriores al parto. No obstante esta restricción, las trabajadoras pueden optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días – lo que les posibilita acumular el resto del tiempo permitido para después del nacimiento del/de la hijo/a. En el sector público nacional las licencias se amplían hasta los 100 días, a los que se agregan 10 días adicionales a partir del tercer hijo. El plazo de licencias por paternidad es dispar en los ámbitos público y privado y al interior de cada uno de ellos. La LCT establece 2 días corridos para los padres recientes y no contempla ninguna excedencia.

El tema del cuidado de la primera infancia debe ser abordado dentro de lo que se ha denominado como “Trabajo Doméstico No Remunerado” (TDNR). La Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) de Argentina considera Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) a todas las actividades no remuneradas realizadas para prestar servicios para uso final propio en el hogar; comprende los quehaceres domésticos (limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa;



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

preparación de alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico) y las actividades de cuidado de niños, enfermos o adultos mayores del hogar. También, actividades de apoyo escolar y/o de aprendizaje de miembros del hogar.

Según la EAHU mencionada, en los casos de hasta 34 horas de jornada laboral, los varones dedican 3,9 horas al TDNR y las mujeres 6,6. Cuando la jornada laboral fuera de casa es de 35 a 45 horas, los varones trabajan en el hogar 3,5 horas contra las 5,3 horas de la mujer. Por último, en las jornadas laborales mayores de 45 horas, los varones dedican 3,1 horas al TDNR y las mujeres, 4,7.

Las trabajadoras excluidas del goce de licencia por maternidad son las asalariadas sin registrar, las cuentapropistas –como las monotributistas-, las empleadoras, quienes trabajan en emprendimientos familiares sin remuneración y las desocupadas. De tal forma, este proyecto de Ley sigue los estándares internacionales y los ejemplos de países adelantados en la materia, modificando las licencias por maternidad y paternidad y agregando la licencia familiar y, dentro de ésta última, la de cuidado por persona a cargo enferma.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte la relación que existe entre la licencia por paternidad, el desarrollo infantil y la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y lo positivo que son sus efectos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos que predominan. En tanto, la licencia familiar (llamada también “parental”) –un período que puede ser utilizado por cualquiera de los progenitores, según sus propias necesidades- fomenta el reparto equitativo del trabajo no remunerado y reconoce en términos económicos el trabajo de las madres en el cuidado de los hijos.

En el caso de la implementación de la licencia por violencia de género es una medida trascendental que busca asegurar que quien está atravesado una situación de violencia de género no ponga en riesgo su fuente de ingreso al buscar protegerse. La autosustentación de aquellas personas que están transitando violencia de género, en el terreno de la convivencia familiar o de la pareja, es fundamental para salir de esa situación.

El presente proyecto resulta un medio para proveer a la protección del interés superior de las trabajadoras, los trabajadores, de la niña o niño recién nacido, las víctimas de violencia son los beneficiarios de tales licencias, adicionándose un enfoque de género que, además de promover tal protección, apunte a la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Se tiende así a una



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

política transformadora de las relaciones de género vigentes con vistas a redistribuir recursos y responsabilidades.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento en el presente proyecto de ley y en su aprobación.