

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados...

LICENCIAS LABORALES PARA TAREAS DE CUIDADOS

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto:

- a) Fomentar la promoción de una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores;
- b) Promover la inserción y permanencia de las personas gestantes en edad reproductiva en el mercado laboral y una distribución más equitativa de las tareas domésticas y para cuidado entre mujeres, personas con otras identidades de género y hombres;
- c) Garantizar el derecho de toda niña o niño a ser cuidada/o por sus progenitoras/es durante su primera infancia;
- d) Promover el derecho de las madres y padres trabajadores a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida;
- e) Garantizar el derecho al trato igualitario entre progenitoras/es cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hija o hijo;

f) Favorecer la eliminación de las desigualdades vigentes respecto a las licencias por nacimiento y adopción que persisten en la legislación laboral según el régimen de contratación de la trabajadora/or.

ARTÍCULO 2.- *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para las y los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744; de la Administración Pública Nacional Ley N° 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario Ley N° 26.727 y del Personal de Casas Particulares Ley N° 26.844.

ARTÍCULO 3.- *Convenciones colectivas de trabajo y/u otros estatutos más favorables.* Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a las trabajadoras/os serán válidas y de aplicación.

CAPÍTULO II

MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4.- Sustitúyese el artículo 158 de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 158. **Clases.** La trabajadora o el trabajador gozará de las siguientes licencias especiales y para tareas de cuidado pagas:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, pareja conviviente o no, padre, madre o hija/o, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento de hermana/o, tres (3) días corridos;

- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria, universitaria o de postgrado, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario;
- e) Para la realización de visitas, trámites y diligencias exigidas a las/los aspirantes a guarda con fines de adopción, quince (15) días por año, continuos o discontinuos, para cada aspirante de manera individual, durante el proceso previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción y hasta el otorgamiento definitivo de la tenencia.
- f) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hija/o, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar o persona a cargo con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevenientes, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario;
- g) Para el cuidado, atención o acompañamiento de hija/o, cónyuge, pareja conviviente o no, u otro familiar a cargo por enfermedad, veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, siempre y cuando mediare prescripción médica expresa en tal sentido;
- h) Para el cuidado, atención o acompañamiento a personas que se sometan a técnicas de reproducción humana asistida, veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario, siempre y cuando mediare prescripción médica expresa en tal sentido;
- i) Por violencia de género y violencia familiar, hasta diez (10) 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, así lo aconsejaren. Además, podrán otorgarse permisos especiales discontinuos, si la situación lo requiere;
- j) Por adaptación escolar de hija/o 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 en el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijas/os".

k) Para personas gestantes que decidan y accedan a interrumpir voluntariamente su embarazo, en concordancia con la Ley N°27.610, cinco (5) días continuos o discontinuos, por año calendario.

l) Para personas menstruales, dos (2) días corridos, por mes calendario, por periodo menstrual, sin necesidad de justificar dicha inasistencia.

ARTÍCULO 5.- Sustitúyese la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) y sus modificatorias, por la siguiente: "De la protección de la corresponsabilidad parental".

ARTÍCULO 6.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) por el siguiente:

“ARTÍCULO 177. *Prohibición de trabajar. Licencia prenatal, maternidad y paternidad.* Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante cuarenta (40) días corridos anteriores al parto. Sin embargo, dichas personas podrán optar por reducir la licencia prenatal por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica en contrario o que la actividad laboral así lo requiriese; el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia posterior al parto de modo de completar así los setenta (70) días de licencia. La/el trabajadora/or deberá comunicar por cualquier medio el embarazo a su empleador/a y presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo de las y los progenitores durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento, al otorgamiento de la guarda con fines de adopción o a la inscripción de su hija o hijo en el registro civil. Las y los progenitores deberán practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador/a.

En el supuesto de más de una hija o un hijo, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hija o hijo a partir del segundo inclusive.

Las y los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hija o hijo naciere sin vida.”

ARTÍCULO 7.- Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 177 BIS. **Licencia familiar para tareas de cuidado.** Una vez finalizado el período de licencia por maternidad de la persona gestante, las/los progenitores gozarán de una licencia de ciento ochenta (180) días, dentro del primer año posterior al nacimiento, otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta y no simultánea por solo una/o de las/los progenitoras/es pudiendo establecer una alternancia planificada e informada. La opción deberá notificarse al empleador/a con quince (15) días de anticipación a la finalización de la licencia por maternidad y paternidad.

En caso de fallecimiento de una progenitora o progenitor, adoptante o pretensa/o adoptante, la otra o el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.”

ARTÍCULO 8.- Incorpórase como artículo 177 ter a la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 177 TER. **Licencia por hija/o con discapacidad o enfermedad crónica.** En el caso de nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción de una/un hija/o que padeciese discapacidad o enfermedad crónica las/los trabajadores tendrán derecho a sesenta (60) días de licencia desde la finalización del período de licencia familiar para tareas de cuidado, de los cuales los treinta (30) primeros días serán con goce de sueldo y los treinta (30) días restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %) del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social, conforme determine la reglamentación respectiva.

Este derecho podrá ser ejercido en forma indistinta y no simultánea por solo una/uno de las/los progenitores o adoptantes, pudiendo establecer una alternancia planificada e informada.

Durante el período de licencia previsto las/los progenitores percibirán una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que hubieran percibido si hubieran prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.”

ARTÍCULO 9.- Incorporase como artículo 177 quáter a la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 177 QUÁTER. **Comunicación al empleador/a.** Las progenitoras y los progenitores deberán comunicar sobre el embarazo al empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Para la adopción, deberán presentarse las constancias judiciales que acrediten el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción y la de su otorgamiento para sus respectivas licencias.

Asimismo, en caso de iniciar tratamiento mediante procedimientos y técnicas de reproducción humana asistida, deberá comunicarse al empleador/a 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 de este a fin de que el/la empleador/a tome conocimiento de esa circunstancia.”

ARTICULO 10.- Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) por el siguiente:

“ARTÍCULO 178. **Conservación del empleo.** La trabajadora y el trabajador conservará su empleo durante los períodos de licencias indicados en la presente ley, 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 se prevean reglamentariamente. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirá carácter remuneratorio.

Garantizase a las personas gestantes y no gestantes que ejerza la corresponsabilidad parental, el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación de su hija/o, durante el periodo que dure el tratamiento con técnica de reproducción humana asistida y/o durante el trámite judicial para la obtención de la guarda de la niña, niño o adolescente, y hasta un (1) año posterior respectivamente. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora o el trabajador practique la notificación con la documentación que acredite el embarazo, el tratamiento con técnica de reproducción humana asistida o el inicio de los trámites de la adopción.

En caso de incumplimiento, el/la empleador/a abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.”

ARTICULO 11- Sustitúyese el artículo 179 de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“**ARTÍCULO 179. *Descanso diario por lactancia o alimentación.*** La/el trabajadora/or progenitora/or, pretensa/o adoptante o adoptante podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hija/o 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 las/los progenitoras/es, pretensas/os 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 prescripción médica que indique un lapso más prolongado. La duración del

descanso previsto en este artículo se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos o adopciones múltiples.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras y trabajadores que determine la reglamentación, el/la empleador/a deberá habilitar salas maternales y guarderías para niñas y niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

ARTICULO 12.- 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.* La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera una hija o hijo 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 trabajadora o el trabajador, 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 seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora o el trabajador que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del parto, adopción o inscripción de hija/o, dentro de los plazos fijados. La/El trabajadora/or que hallándose en situación de excedencia formalizara

un nuevo contrato de trabajo con otro empleador/a, quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

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

ARTICULO 13.- 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 reintegro de la trabajadora/or en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El/La empleador/a podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del parto, adopción, inscripción o enfermedad de la hija/o;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la trabajadora o el trabajador.

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

Los plazos de excedencia se computarán como tiempo de servicio salvo que la/el trabajadora/or haga uso de lo previsto en el artículo 183 inciso b).”

ARTÍCULO 14.- 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, apartado b) y c), de esta ley, la o él trabajadora/or deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTICULO 15.- Sustitúyese el artículo 186 de la Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) por el siguiente:

“ARTÍCULO 186. **Opción.** Si la o el trabajadora/or no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos en los artículos 158, 177, 177 bis y 177 ter de la presente ley, 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 las/los trabajadores en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.”

CAPÍTULO III

MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

ARTICULO 16.- 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 las/los trabajadoras/es comprendidas/os 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 las/los trabajadores temporarios/as con relación a las vacaciones.

En materia de licencia por maternidad y paternidad y, licencia familiar para tareas 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”.

ARTICULO 17.- Sustitúyese el artículo 51 de la Ley 26.727 -Régimen de Trabajo Agrario por el siguiente:

“**ARTÍCULO 51. *Licencia por maternidad y paternidad. Licencia familiar para tareas de cuidado. Personal temporario.*** El personal temporario también tendrá derecho a las licencias por maternidad y paternidad y la licencia familiar para tareas de cuidado, 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 hecho la correspondiente denuncia al empleador/a.

La/El trabajadora/or conservará su empleo durante el período de licencia legal, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán 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 contratada/o, 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 revestirá carácter remuneratorio.

La violación de estos derechos obligará al empleador/a al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la/el trabajadora/or hasta la finalización de dicha licencia”.

ARTÍCULO 18.- Derógase el artículo 52 de la Ley 26.727 - Régimen de Trabajo Agrario-.

CAPÍTULO IV

MODIFICACIONES AL RÉGIMEN PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES.

ARTÍCULO 19.- 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.- *Aplicación de las licencias de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las licencias comprendidas en el artículo 158 de la Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) y sus modificatorias."

ARTICULO 20.- 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 la corresponsabilidad familiar".

ARTICULO 21.- 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.- *Aplicación de las licencias de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.* Serán aplicables al personal comprendido en el presente régimen, las normas del Capítulo II del Título VII de la Ley 20.744 (t.o.) y sus modificatorias".

ARTÍCULO 22.- Derógase el artículo 40 de la Ley 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.-.

ARTÍCULO 23.- Derógase el artículo 41 de la Ley 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.-.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

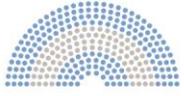
ARTÍCULO 24.- *Incentivo para la registración de trabajadoras y trabajadores.*

Los/Las empleadores/as que registren trabajadoras/es en relación de dependencia durante alguna de las circunstancias de hecho determinantes del otorgamiento de las licencias previstas en la presente norma, posibilitando con ello su ejercicio y goce efectivo por parte de la trabajadora/or, gozará de una condonación de lo que adeudan 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 25.- Comuníquese al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de la actualización de los Convenios Colectivos de Trabajo para la Administración Pública, de conformidad con la ley 24.185.-

ARTÍCULO 26.- Invítese a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios a dictar normas en los términos de la presente.

ARTÍCULO 27.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



DIPUTADOS
ARGENTINA

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

En la actualidad y pese a los grandes avances logrados por las mujeres y personas con otras identidades de género en la lucha y defensa de sus derechos, y la existencia de Tratados Internacionales de Derechos Humanos en la materia ratificados por los Estados, existen aún prácticas que determinan que estxs sujetxs sufran de numerosas discriminaciones. Y justamente uno de los ámbitos donde dichas violaciones ocurren con gran frecuencia es el mercado laboral.

Debemos comprender que los estereotipos de género son el conjunto de características que social y culturalmente se asignan a hombres y mujeres. A través de estos estereotipos en el ámbito del trabajo se refuerza y se normaliza la idea de que la mujer debe dedicarse a cuestiones hogareñas o de servicio, y el hombre a cuestiones vinculadas a la autoridad y al poder.

De esta forma, por ejemplo, las profesiones y trabajos vinculados al servicio a terceras personas están ocupados en su mayoría por mujeres, ello sustentado en el estereotipo de género conocido de que en la mujer es inherente el rol de madre y esposa al servicio de sus hijos y esposo. Eso trasladado al plano de lo público y dentro de éste al ámbito laboral, se traduce en que en profesiones como la docencia, enfermería o el servicio doméstico, consignado aquí como empleados de casas particulares, sean amplia mayoría las mujeres. Y son profesiones que más allá de su importancia para la sociedad, (detengámonos por un segundo a pensar que la educación es el pilar fundamental de toda sociedad) están mal remuneradas.

Dichos estereotipos consolidan una práctica conocida como "techo de cristal", que determina que las mujeres y personas con otras identidades de género no puedan acceder a puestos laborales jerárquicos, y dichos cargos son ocupados por hombres, puesto que social y culturalmente son los hombres los que tienen el rol de autoridad.

Sostiene Nora Goren¹ que para comprender este fenómeno es importante abordar el concepto de género, considerando a éste como una categoría relacional según la cual las características que se atribuyen como propias de cada sexo son socialmente construidas y asignadas, y van formando estereotipos sociales y culturales que se identifican con propiedades naturales de las personas. A su vez implican valoraciones jerárquicas donde los rasgos que se atribuyen a lo masculino se consideran con mayor valor que lo femenino, estableciéndose por tanto relaciones desiguales entre los géneros que se configuran históricamente y atraviesan todas las esferas de la vida social.

Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no se corresponden con lo que ocurre en la actualidad. Como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar – parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva. Existen hoy grandes tensiones, acentuadas por los cambios en la organización del trabajo. Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados (niñas/os, adultas/os mayores y personas con discapacidad), pero también para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Además, refuerzan las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo y con la misma energía la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas².

¹ Exposición realizada por Nora Goren, Investigadora en el Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, en el Módulo I del Curso Virtual de la Dirección Nacional de Formación en Derechos Humanos Curso "Mujeres y Derechos Humanos. Trabajo Digno, Organización y Participación Sindical y Social" www.campusdh.gov.ar

² Informe Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.- (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf)

En este mismo orden de ideas es que vemos manifestada una importante desigualdad respecto al derecho de los y las trabajadoras a gozar de licencias por maternidad y paternidad, determinado según sea el caso por el régimen de contrato de trabajo, estatuto y/o el convenio colectivo en el cual se encuentren regulados. Aquí las diferencias entre el sector público y el sector privado, como entre las actividades o ramas, hace a su vez la diferencia en los accesos a beneficios, licencias y derechos de las y los trabajadores. Y es en razón de ello que también existen numerosos antecedentes y proyectos de ley, que han sido considerados para la elaboración del presente, y que demuestran un amplio consenso sobre la necesidad de avanzar hacia una mejor regulación sobre este tipo de licencias.

En Argentina, más de 4 millones de mujeres realizan una doble jornada laboral que implica trabajar con un salario, por lo general fuera de casa, y además ocuparse del cuidado y la gestión del hogar luego de ello. Sin embargo, la incorporación de la mujer al mundo laboral formal no significó una redistribución de las tareas de cuidado más equilibrada: sea dentro del hogar, en la distribución de las tareas con los varones, comunitaria o socialmente con nuevas opciones para las familias. Las mujeres ocupadas, además de su jornada laboral, dedican casi 6 horas diarias a las tareas de gestión del hogar y de cuidado. Los estereotipos y las creencias alrededor de que las mujeres deben y son mejores (¿o están entrenadas de pequeñas?) para mantener el hogar, cuidando a los niños/as y a las personas adultas mayores sigue presente, aun cuando participan del mercado laboral³.

El presente proyecto de ley tiene por objeto la promoción de una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores, la inserción y permanencia de las personas gestantes en edad reproductiva en el mercado laboral y una distribución más equitativa de las tareas domésticas y para cuidado entre mujeres, personas con otras identidades de género y hombres buscando garantizar el derecho de todo niño o niña a ser cuidado por sus progenitoras/es durante su primera

³ El Trabajo de Cuidados “Trabajo, cooperación y solidaridad”, 2do Universo - Trabajadoras registradas en otras actividades laborales. 3er Número - Mujeres sindicalistas. Delia Parodi/ 8 de septiembre de 1995.

infancia. Asimismo, el derecho de las madres y padres trabajadoras/es a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida, el trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija y la eliminación de las desigualdades vigentes respecto a las licencias por nacimiento y adopción que persisten en la legislación laboral según el régimen de contratación del trabajador.

El derecho a cuidar y ser cuidado se encuentra establecido, a nivel internacional, en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 18) y en la Observación General N°7 (art. 29). La Convención establece, además, que ambos progenitores tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. En la Argentina, este derecho se encuentra reconocido por la Ley nacional N° 26.061, que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades por parte de la madre y el padre (art. 7), y por el nuevo Código Civil y Comercial (ley N° 26.994).

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. Debido a ese avance de las mujeres en el mercado del trabajo, surge el concepto de responsabilidades familiares en la década del ‘60.

En 1965 la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) aprueba la Recomendación 123 centrada en los problemas que las mujeres enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades familiares y trabajo, pero sin cuestionar la mayor sobrecarga de tareas para las mujeres trabajadoras en la esfera doméstica.

En 1981 se aprueba el Convenio 156 y la Recomendación 165. En estas disposiciones se asume que para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requieren cambios en el papel masculino tradicional, es decir que la mayor presencia de las mujeres en el trabajo debe ser acompañada de una creciente participación de los varones en la familia y el hogar.

Desde 1999 la O.I.T. introdujo el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo

en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extralaborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas⁴.

La promoción de la protección de la maternidad, en paralelo con el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, forman parte de las estrategias de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres, forman parte del concepto de "trabajo decente" impulsado por dicha organización donde se sostuvo "La igualdad de género es una premisa fundamental de una sociedad decente, sin igualdad de género no existirá sociedad decente, ni por ende trabajo decente".

Si hacemos una comparación de nuestra actual licencia con otros países del mundo, estamos dentro de aquellos que menos días otorga en concepto de paternidad. En algunos países de la región podemos mencionar a: Venezuela que otorga 14 días desde el año 2007; Uruguay 10 días; Colombia 8 días; Chile y Brasil 5 días. Argentina recordemos que por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 reconoce actualmente sólo 2 días corridos.

Según estudios realizados al respecto, quienes marcan el modelo que mejor se adapta a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud son los países nórdicos. En Finlandia, por ejemplo, la madre dispone de licencia paga durante siete semanas antes del parto. Y luego tiene cuatro meses pagos. No importa que sea estudiante, desempleada o trabajadora independiente. Por otra parte, el padre tiene dos meses con el sueldo completo. En Suecia las madres y los padres dividen la licencia de 480 días en total (16 meses). Obligatoriamente los padres deben sacar al menos 90 días para estar en casa con sus hijas/hijos. En el caso de Islandia, que lidera el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial, tanto para la madre como para el padre, tienen 3 meses intransferibles para cada progenitor y 3 meses más transferibles entre ellos.

⁴ OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.

La incorporación de los hombres al tema de las tareas de cuidado es ciertamente un aspecto relativamente reciente, que requiere de su visibilización y de su estímulo tanto en las políticas públicas como en las normas que regulan la vida laboral en miras de implementar la equidad de género para lograr así sostener una cultura del cuidado que efectivice derechos humanos e intente fomentar la desnaturalización de la feminización del cuidado.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 fue promulgada el 20 de septiembre de 1974, y anteriormente las relaciones laborales estaban regidas por múltiples regulaciones, muchas de ellas, dictadas por gobiernos de facto.

En 1976 el gobierno de facto introdujo modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (por Ley N° 21.297) siendo esta la última modificación integral realizada sobre el Régimen de Contrato de Trabajo. Es decir, que la columna vertebral del Derecho Laboral Argentino sigue basada en un modelo sociocultural de hace más de 45 años, que perpetúa el modelo patriarcal de varón proveedor y mujer cuidadora, contribuyendo y reforzando los estereotipos que aumentan la desigualdad de género, tanto en el hogar como también en el trabajo. Ejemplo de ello son la licencia por maternidad, el descanso por lactancia, el periodo de excedencia para la mujer y la licencia por paternidad en 2 días para el padre trabajador.

La Ley N° 26.485 “*Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*” fue sancionada en el año 2009 y refiriéndose específicamente a la Mujer se convierte en la consagración en la normativa interna de los Tratados Internacionales de protección de los Derechos Humanos de la Mujer, principalmente de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, más conocida por su sigla en inglés como CEDAW y de la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como Convención Belem Do Para, tratados ambos con jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

La Convención Belem Do Para refiere a las modalidades de violencia y dentro de ellas a la violencia laboral, estableciendo así en su artículo 6 *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”*.

Cabe destacar la importancia de la incorporación de la licencia por motivos de violencia de género y violencia familiar. Es trascendental que esté reconocida este tipo de licencia ya que muchas veces las víctimas deben recurrir a cualquier otro tipo de licencia existente, ya sea médica o psiquiátrica, disfrazando la violencia de género en otro padecimiento, tal vez inexistente o secundario. En este sentido, el hecho de incorporar dicha licencia a la Ley de Contrato de Trabajo tendría el objetivo de garantizar a la víctima la estabilidad del empleo y el efectivo goce de sus haberes.

A raíz de la coyuntura actual y en articulación con el “Programa Nacional de Salud Menstrual”, incorporamos la licencia por periodo menstrual a las licencias laborales donde se contempla que toda persona menstruante podrá ausentarse dos (2) días en cada mes calendario sin necesidad de justificar dicha inasistencia y con goce de haberes.

Resaltamos la importancia en la creación de una licencia laboral para personas gestantes que decidan y accedan a interrumpir voluntariamente su embarazo ya que entendemos que el proceso de atención no culmina con el procedimiento de IVE sino que en muchos casos, posteriormente, puede requerir acompañamiento y atención psicológica y social. Todo dependerá de la duración del período de recuperación que variará según el estado clínico de la persona gestante, del tipo de procedimiento practicado y de los medicamentos administrados para el manejo del dolor.

Para abordar las cuestiones anteriormente expuestas resulta necesario equiparar las tareas de corresponsabilidad parental y para ello, sin dudas, se requiere un nuevo régimen de licencias con perspectiva de género que lo hagan posible.

En ese sentido, este proyecto amplía la licencia para las personas no gestantes con derechos laborales durante la gestación y su respectiva licencia; crea la licencia familiar y para tareas de cuidado para ambos progenitores; otorga licencia para visitas y/o trámites para la guarda con fines de adopción en todos sus tipos; otorga licencia para la persona que se someta a técnicas de reproducción humana asistida; y la licencia por adaptación escolar; entre otras ampliaciones de derechos al régimen vigente que permiten equiparar la injusta sobrecarga de las mujeres y personas con otras identidades de género, en las tareas de cuidado y a la discriminación por género en el mercado laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, es que solicito a mis pares que me acompañen en la aprobación del presente Proyecto de Ley.

Blanca Inés Osuna

Diputada Nacional