



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados

de la Nación Argentina, reunidos en Congreso de la Nación

sancionan con fuerza de Ley:

Licencias Parentales y de Tareas de Cuidado con Perspectiva de Géneros

Artículo 1°. - El objeto de la presente ley es promover los derechos de las personas en relación laboral que gozan del derecho a licencias especiales a fin de proteger las relaciones familiares, de trabajo y de promover la corresponsabilización en las tareas de cuidado.

Artículo 2°. - Modifíquese el artículo N° 158 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 158 - Las personas trabajadoras gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a. Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- b. Por fallecimiento de cónyuge o persona en unión convivencial, diez (10) días corridos.
En caso que la persona trabajadora tuviese hijos, hijas o personas a cargo menores de 18 años, se extenderá el plazo de la licencia por el término de cinco (5) días más.
- c. Por fallecimiento de hijo o hija de la persona trabajadora, o de hijo o hija de su cónyuge o de la persona en unión convivencial, de diez (10) días corridos.
En caso que la persona que trabaja conforme una familia monoparental, se extenderá la licencia por el término de quince (15) días corridos.
- d. Por fallecimiento de progenitor o adoptante, diez (10) días corridos.
- e. Por fallecimiento de hermano o hermana, cinco (5) días corridos.
- f. Por fallecimiento de abuelo, abuela, nieto o nieta, tres (3) días corridos.
- g. Por someterse a estudios, técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida, treinta (30) días fraccionables en el año calendario.
- h. Por cuidado de la persona cónyuge o persona en unión convivencial, que se haya sometido a técnicas o procedimientos de reproducción médicamente asistida, veinte (20) días fraccionables en el año calendario.
- i. Por realización de gestiones vinculadas a la guarda con fines de adopción, previo al otorgamiento de la medida judicial, dos (2) días hábiles corridos con un máximo de veinte (20) días por año calendario por cada proceso de adopción, si tuviere más de uno. Ésta licencia especial aplica para ambos adoptantes si fueran cónyuges o estuvieran en unión convivencial.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

- j.** Por proceso de vinculación entre adoptante-adoptado/s durante el período de guarda con fines de adopción, 9 (nueve) horas semanales durante el período de 180 (ciento ochenta) días previo al otorgamiento de la medida judicial.
- k.** Por cuidado de hijo, hija, cónyuge, pareja en unión convivencial o persona a cargo, persona que curse un embarazo de alto riesgo o por procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año calendario.
- l.** Por adaptación escolar de hijo o hija de la persona trabajadora, o de hijo o hija de su cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión convivencial, en los niveles de jardín maternal y/o preescolar, y primer grado de nivel primario, hasta cuatro (4) horas diarias durante diez (10) días hábiles escolares en el año calendario. La cantidad de días de licencia se multiplicarán a la cantidad de hijos o hijas en dicha situación.

Si se diera el caso de más de un menor a cargo en idéntica situación, La o las personas trabajadoras responsables podrán usufructuar ambos de la presente licencia. Para el caso en que tuvieran más de un menor a cargo con inicio diferido de clases, podrá aumentar la franquicia horaria por cinco (5) días hábiles.

En caso de tratarse de menores a cargo con discapacidad y cuando las circunstancias así lo requieran, podrá ampliarse la franquicia por diez (10) días hábiles más, pudiendo incluir años lectivos posteriores al primer grado.

En el caso que existiera normativa de la autoridad de aplicación en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar, esta licencia podrá ser prorrogada.
- m.** Para la realización de trámites escolares y/o para la asistencia a actos escolares del menor a cargo en los niveles de jardín maternal, preescolar, primaria y secundaria, hasta doce (12) horas anuales.
- n.** Para rendir examen en la enseñanza de cualquier nivel, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- o.** Por mudanza, dos (2) días corridos por año calendario. En caso que la persona trabajadora conforme una familia monoparental, se extenderá la licencia por el término de cuatro (4) días corridos.
- p.** Por sufrir hechos de violencia de género, en los términos de los artículos N° 4, 5° y 6° de la Ley 26.485, cinco (5) días hábiles desde la solicitud, sin límite de cantidad máxima por año calendario. Podrá ser solicitada por la persona trabajadora a través de cualquier medio. El empleador/a tiene la obligación de preservar el derecho a la intimidad de la persona víctima.
- q.** Por hijo o hija con discapacidad manifestada al momento del nacimiento o acontecida con posterioridad al mismo, siendo aplicable a las guardas con fines de adopción e hijos o hijas de cónyuge o persona con la cuál tuviese unión convivencial, siendo informado a través de cualquier medio, diez (10) días por año calendario desde la expedición del Certificado Único de Discapacidad.
- r.** Por hijo o hija sufriendo hechos de violencia, conforme el Art. 7 de la Ley 26.061, podrá ser solicitada por la persona trabajadora a través de cualquier medio, cinco (5) días hábiles desde la solicitud sin límite de cantidad máxima por año calendario.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

- s. Por pérdida perinatal durante el curso del embarazo de la persona trabajadora, quince (15) días hábiles desde la solicitud. Podrá ser solicitada a través de cualquier medio.
- t. Por pérdida perinatal de cónyuge o pareja en unión convivencial, diez (10) días hábiles desde la solicitud. Podrá ser solicitada a través de cualquier medio.
- u. Por ejercicio del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, conforme a la Ley N° 27.610, cinco (5) días hábiles desde la solicitud. Podrá ser solicitada a través de cualquier medio.
- v. Por ejercicio del derecho a la interrupción legal del embarazo, diez (10) días hábiles desde la solicitud. Podrá ser solicitada a través de cualquier medio.

Artículo 3°. - Modifíquese la denominación del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, que quedará redactado de la siguiente manera: “Del Trabajo de las personas con relaciones de parentalidad”.

Artículo 4°. - Modifíquese la denominación del Capítulo II del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, que quedará redactado de la siguiente manera: “De la protección a las relaciones de parentalidad”.

Artículo 5°. - Modifíquese el Artículo N° 177 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 - Derechos de la persona gestante. La persona gestante que cursa un embarazo, goza el derecho de no realizar tareas laborales durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. Dicha persona podrá optar por que se le reduzca dicho plazo, siempre que no sea inferior a treinta (30) días. En ese caso, los días restantes se acumularán al período de licencia parental.

En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia de la persona gestante que no se hubiere gozado antes del parto se acumulará al período de licencia parental.

En caso de nacimiento postérmino, el lapso de licencia de la persona gestante deberá prolongarse por el período transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin afectar la duración del período de licencia parental.”

Artículo 6°. - Incorpórese como Artículo N° 177 bis al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 bis - Licencia Parental. La persona trabajadora tendrá derecho a una licencia por nacimiento de hijo o hija la cual será de noventa y ocho (98) días corridos, contados a partir del nacimiento. El plazo de la licencia se extenderá entre diez (10) y treinta (30) días corridos más para casos de nacimientos múltiples, tanto para familias monoparentales como biparentales, según lo precise la reglamentación.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

En el caso que ambos progenitores sean trabajadores, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Los primeros cuarenta y dos (42) días de dicho período serán gozados de forma conjunta por ambos progenitores, de forma obligatoria.
- b. El periodo de licencia posterior de cincuenta y seis (56) días podrá ser gozado indistintamente por cada progenitor, quienes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos dispondrá del plazo de forma individual, o podrán dividir el período total entre ambos de la forma que consideren.

En caso de nacimientos múltiples, en este periodo se computarán los diez (10) a treinta (30) días corridos adicionales establecidos en el segundo párrafo.

- c. Ambas personas progenitoras deberán comunicar fehacientemente a su empleador/a, con una antelación mínima de cinco (5) días a la fecha de parto prevista, la licencia que tomará cada una”

Cuando se produjere el nacimiento sin vida del niño o la niña, o falleciera durante el período de licencia previsto en el artículo 177, la persona trabajadora gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia. En la misma situación estará la persona no gestante de ser cónyuge o si estuviese en unión convivencial.

Artículo 7°. - Incorpórese como Artículo N° 177 ter al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 ter - Licencia Parental Por Adopción. En caso de adopción de una persona menor de dieciocho (18) años, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de noventa y ocho (98) días corridos, contados a partir del día siguiente en que la autoridad judicial competente notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción. El plazo de la licencia se extenderá entre diez (10) y treinta (30) días corridos más para casos de adopciones múltiples, tanto para familias monoparentales como biparentales, según lo precise la reglamentación.

En el caso que los trabajadores adoptantes sean cónyuges o estuviesen en unión convivencial, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Los primeros cuarenta y dos (42) días de dicho período serán gozados de forma conjunta por ambos progenitores, de forma obligatoria.
- b. El periodo de licencia posterior de cincuenta y seis (56) días podrá ser gozado indistintamente por cada progenitor, quienes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos dispondrá del plazo de forma individual, o podrán dividir el período total entre ambos de la forma que consideren.

En caso de adopciones múltiples, en este periodo se computarán los diez (10) a treinta (30) días corridos adicionales establecidos en el segundo párrafo.

- c. Ambas personas progenitoras deberán comunicar fehacientemente a su empleador/a, con una antelación mínima de cinco (5) días a la fecha del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, la licencia que tomará cada una”

Artículo 8°. - Incorpórese como Artículo N° 177 quáter al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

“Artículo 177 quater - Licencia Parental por Reproducción Humana Médicamente Asistida. En caso de parentalidad de un hijo o hija por reproducción médicamente asistida, la persona trabajadora tendrá derecho a gozar de lo dispuesto en el Artículo N° 177 bis.

Si la persona trabajadora que adquiere parentalidad por reproducción médicamente asistida, conforma una familia monoparental, se extenderá la licencia por el término de diez (10) días corridos más.”

Artículo 9°. - Incorpórese como Artículo N° 177 quinquies al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177 quinquies - Derecho a la Estabilidad Laboral por Parentalidad. Se garantiza a la persona trabajadora progenitora, adoptante o por gestación por sustitución, la estabilidad en el empleo por el periodo de noventa y ocho (98) días corridos a partir del hecho determinante en cada caso. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que cada persona progenitora practique la notificación a su empleador/a.

La persona trabajadora progenitora deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador/a.

Se garantiza también la estabilidad en el empleo, en caso de adopción. Se deberá comunicar al empleador/a la fecha presunta en que se le otorga la persona en guarda con fines de adopción, en un plazo máximo de cinco (5) días contados a partir de que tomara conocimiento.

Las personas trabajadoras progenitoras conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos 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 que la persona gestante permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad certificada por un médico o médica cuyo origen sea durante el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la misma será acreedora a los beneficios previstos en el Art. 208 de esta ley.”

Artículo 10°. - Incorpórese como Artículo N° 178 bis al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“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 guarda o adopción, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores contados a partir del día siguiente en que la autoridad judicial competente notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En caso de incumplimiento de la parte empleadora, dará lugar al pago de una indemnización.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

Artículo 11°. - Incorpórese como Artículo N° 178 ter al texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 178 ter - Despido por causa de parentalidad por técnicas de reproducción médicamente asistida. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de parentalidad por procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, cuando estuviera dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto.

En caso de incumplimiento de la parte empleadora, dará lugar al pago de una indemnización.

Artículo 12°. - Modifíquese el Artículo N° 183 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 183. - Distintas situaciones. Opción en favor de la persona trabajadora con capacidad de gestar. La persona trabajadora con capacidad de gestar 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 con capacidad de gestar, calculada en base al promedio fijado en el Art. 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 persona trabajadora con capacidad de gestar 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 con capacidad de gestar que hallándose en situación de excedencia formalizara un 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 trabajadora con capacidad de gestar 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.”

Artículo 13°. - Modifíquese el Artículo N° 183 bis del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

“Art. 183 bis. - Opción en favor de la persona trabajadora no gestante. La persona trabajadora no gestante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o hija y continuara residiendo en el país podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a mes (1) meses ni superior a tres (3) meses.”

Artículo 14°. - Modifíquese el Artículo N° 184 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 184. - Reingreso. El reintegro de la persona trabajadora con capacidad de gestar en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador/a 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 con capacidad de gestar.

Si no fuese admitida será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador 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.”

Artículo 15°. - Modifíquese el Artículo N° 185 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 185. - Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la persona trabajadora con capacidad de gestar deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

Artículo 16°. - Modifíquese el Artículo N° 185 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 186. - Opción tácita. Si la persona trabajadora con capacidad de gestar no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador que se acoge a los plazos de excedencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, 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 con capacidad de gestar en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.”



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

Artículo 17°. - Incorpórese el Capítulo V del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, que se denominará: “Licencias por Tareas de Cuidado”.

Artículo 18°. - Incorpórese el como Artículo N° 186 bis en el el Capítulo V del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo N° 186 bis. - Licencia Parental por Tareas de Cuidado. (Derecho a recibir cuidado) Las personas trabajadoras progenitoras, adoptantes, tutores, o con menores a su cargo, tendrán derecho a gozar de una licencia parental por tareas de cuidado por cada hijo, hija o persona tutelada o a su cargo, que podrán usarse una vez finalizadas las licencias previstas en los Art. 177, 177 bis, 177 ter, 177 quáter, 183 inciso c), y 183 bis, por los siguientes plazos:

- a. por cada hijo o hija durante los dos primeros dos (2) años de vida, el plazo será de treinta (30) días totales, continuos o discontinuos.
- b. por cada hijo o hija de tres (3) a seis (6) años de edad, el plazo será de quince (15) días anuales, continuos o discontinuos.
- c. por cada hijo o hija de siete (7) a trece (13) años de edad, el plazo será de siete (7) días anuales, continuos o discontinuos.

Las licencias establecidas en los incisos a, b y c deberán distribuirse de forma equitativa entre ambos/as progenitores, adoptantes y/o tutores en las familias biparentales. Serán de carácter intransferible, no pudiendo gozarse de forma simultánea, y debiendo notificar a la parte empleadora. En caso de familias monoparentales con más de dos (2) hijos o hijas, el plazo de licencia se ampliará entre cinco (5) y diez (10) días más.”

Artículo 19°. - Incorpórese el como Artículo N° 186 ter en el Capítulo V del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo N° 186 ter. - Licencia por Tareas de Cuidado. Las personas trabajadoras que se encuentran a cargo de un grupo familiar, donde alguno de sus miembros se encuentre enferma y/o accidentada o requiera la atención personal de la persona trabajadora, tendrán derecho a gozar de una licencia por realización de Tareas de Cuidado de hasta veinte (20) días hábiles por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes.”

Artículo 20°. - Incorpórese el Capítulo VI del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, que se denominará: “Otras Disposiciones”.

Artículo 21°. - Incorpórese como Artículo N° 186 quater en el Capítulo VI del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

“Artículo 186 quáter - Derecho a la Antigüedad. Se garantiza a la persona trabajadora que haga uso de las licencias establecidas en los capítulos V y VI, el correspondiente cómputo de la antigüedad en el empleo, tal como lo establece el Art. 152.

Artículo 22°. - Invitar a las centrales organizadas que agrupan trabajadores y trabajadoras en las diferentes modalidades de empleo público, a propiciar la incorporación del espíritu de la presente ley, en la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de cada sector, tal como lo dispone el Artículo 19 de la ley N° 25.164.

Artículo 23°. - Facultase a la Autoridad de Aplicación de la ley N° 20.744, a determinar la Implementación de la presente ley de forma gradual, en un plazo no mayor de 8 años desde su entrada en vigencia.

Artículo 24°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

**FACUNDO MANES
DIPUTADO NACIONAL**



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente Proyecto de Ley tiene por objeto consagrar los derechos de las personas en relación laboral con el fin de proteger las relaciones familiares y de trabajo simultáneamente. Asimismo, se busca que el régimen de licencias de los contratos de trabajo puedan incorporar la promoción de corresponsabilización en las tareas de cuidado en los diferentes núcleos familiares de las personas trabajadoras.

El Estado debe asegurar el derecho a cuidar y a recibir cuidados respetando los principios de igualdad y no discriminación en todo el territorio nacional y para todas las personas, independientemente de su inserción laboral (UNICEF - ELA).

Las licencias laborales son una fuerte herramienta para la promoción de la vinculación entre el trabajo y la vida familiar. En este sentido, resulta de suma urgencia contribuir a que la legislación en la materia contemple la distribución equitativa del uso del tiempo dedicado a las actividades de cuidado y crianza en las familias de las personas que trabajan.

La normativa vigente contribuye y profundiza la gran desigualdad existente en materia de parentalidad en nuestra sociedad. El cuidado es un componente central en la gestión y el mantenimiento cotidiano de la salud y el bienestar de las personas y también funciona como sostén de la economía. Es una actividad transversal a la sociedad, los distintos ámbitos de gestión (pública, privada, comunitaria), sectores de actividad - como educación o salud - y etapas de la vida que, hoy en día, se encuentra organizada de manera injusta y reproduce desigualdades sociales. El trabajo de cuidado no se reparte de la misma manera entre los géneros ni entre las familias y el resto de la sociedad (UNICEF - ELA).

Históricamente las mujeres han soportado una mayor carga sobre el esfuerzo que implican las tareas de cuidado, situación que se ha visto fuertemente agravada por la pandemia del COVID-19. A pesar de grandes avances en la legislación y consagración de derechos que apuntan a la igualdad, equidad e inclusión, nuestro país no ha avanzado institucionalmente lo suficiente en mejorar la distribución de cargas y posibilidades de licencias laborales que coadyuvan al proceso de construcción social hacia la igualdad.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

Este Proyecto de Ley retoma el espíritu del presentado en similar sentido por la diputada Graciela Ocaña (3750-D-2020) e incorpora otras iniciativas con la finalidad de profundizar la mirada integral y con perspectiva de género.

A los fines de su mejor interpretación de este proyecto, es necesario realizar una serie de aclaraciones respecto a algunos conceptos utilizados en su texto.

En primer lugar, se incorpora el uso del concepto de “personas con capacidad de gestar” para hacer referencia a todas aquellas personas que tienen características biológicas que posibilitan llevar adelante un embarazo o desea hacerlo mediante técnicas de reproducción asistida, pudiendo o no autodenominarse mujeres. Se fundamenta su uso a partir de la motivación por no discriminar formalmente de la norma a aquellas identidades descritas en la Ley N° 26.743 de identidad de género. Asimismo, representa un antecedente la Ley N° 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo que toma como destinatarias a las mujeres y personas con otras identidades de género con capacidad de gestar, reconociendo así este derecho.

Por otro lado, se incorporan los supuestos de las diferentes conformaciones de núcleos familiares socialmente reconocidos, tales como “uniones convivenciales” establecidas en el Título III del Libro II del Código Civil y Comercial de la Nación. En este orden, también se distinguen las conformaciones de parentalidad respecto al número de personas que ejercen la responsabilidad parental, es decir, las familias monoparentales (un progenitor), o biparentales (ambos progenitores).

A su vez, es necesario destacar que en el presente proyecto se tiene en consideración a las relaciones de parentalidad desarrolladas por reproducción médicamente asistida tal como está definida en el Art. N° 2 de la Ley N° 26.862.

Por último, destacamos que, en los casos en que corresponde, se integra como sujetos activos a los “progenitores afines”, es decir a los cónyuges o convivientes de personas progenitoras, tal como está descrito en el Art. N° 672 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Al posicionarnos sobre la casuística utilizada para el presente proyecto, podemos observar que se optó por realizar modificaciones a algunos artículos del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

Respecto al artículo N° 158 de licencias especiales del Régimen de Contrato de Trabajo, se incorporan nuevas opciones que motivan el derecho a gozar de dicha licencia, se diferencia de forma más específica las relaciones de parentesco y los plazos de días de goce de la misma, se incorpora la ampliación de cada plazo en los casos de excepción detallados y también se adicionan nuevas causales.

Una importante incorporación en el listado de licencias especiales para personas trabajadoras son aquellas motivadas por sufrir hechos de violencia de género. Quedan comprendidos en este supuesto, todos los tipos de violencias efectuados contra mujeres y personas LGBTI+, por motivo de su sexo, género, identidad o expresión de género, según la Ley 26.743.

Tomando lo establecido en la Ley 26.485 de “Protección Integral a las Mujeres”, se entiende específicamente por violencia contra las mujeres “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

La licencia especial por sufrir hechos de violencia de género, posee un plazo de hasta cinco días, tomando como parámetro lo establecido en la Provincia de Buenos Aires. A su vez, se propone que por las especiales características de esta licencia, no se computen limitación de días máximos por año calendario. En este sentido, nuestro país cuenta con un importante antecedente en cuanto a la ampliación de derechos incorporando perspectiva de género en el Ministerio de Seguridad de la Nación, que en el año 2017 aprobó la Licencia Especial por Violencia de Género para el personal de las cuatro fuerzas federales, extensiva para los cadetes/as, aspirantes, cursantes, alumnos/as o estudiantes candidatas/os de los Institutos de Formación.

En lo concerniente al Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, donde se toma en consideración las especificaciones de las mujeres y personas gestantes, éste proyecto procede a nombrar tanto el título, el capítulo específico, y los artículos que lo conforman.

Se procede a modificar el Artículo N° 177 renombrándolo como “Derechos de la persona gestante” y estableciendo el derecho de no realizar tareas laborales con plazos acordados a las circunstancias de la persona destinataria.



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

En el Artículo N° 177 BIS se consagra la licencia parental por nacimiento de hijo o hija de toda persona trabajadora, gestante o no, en un plazo de 98 días corridos, contados a partir del nacimiento. Posibilitando la extensión de este plazo, por excepción, en el caso de nacimientos múltiples, entendiendo la complejidad que involucra en la cotidianidad de un hogar realizar tareas de cuidados para más de un hijo o hija al mismo tiempo. Cuando ambos progenitores conformen un hogar biparental, el plazo de la licencia se entiende más equitativo y de gestión a opción de los progenitores garantizando considerar las circunstancias propias de cada familia. Anteriormente, la ley sólo posibilitaba dos (2) días de licencia al progenitor no gestante, siendo esto una desproporción e inequidad de urgente modificación.

Con la incorporación de los artículos N° 177 TER y QUATER, se describen los casos de licencia parental por adopción como la de parentalidad por reproducción médicamente asistida, entendiendo las circunstancias de cada una de estas situaciones. También, se tiene en cuenta muy especialmente cuando estos supuestos se dan en un núcleo familiar monoparental. Asimismo, en los Art. N° 178 BIS y TER, se incorporan las presunciones de despido por causa de estos supuestos, quedando de forma expresa su sanción.

En los artículos N°13 al 16 de este Proyecto, se modifican formalmente los textos de los artículos que conforman el Capítulo IV “Del estado de excedencia”, incorporando un uso del lenguaje que integre a todas las personas con capacidad de gestar.

Una de las principales modificaciones que se presentan es la modificación al Art. N° 184 del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, son los plazos de licencia por estado de excedencia de las mujeres y personas gestantes que se computarán como tiempo de servicio. Con esto se pretende resignificar que el motivo de esta licencia es considerada parte de la vida de estas personas, representando una situación de injusticia social que por ejercer un derecho no se pueda tener el cómputo de la antigüedad laboral.

Por último, se incorpora como Capítulo V “Licencias por Tareas de Cuidado” del Título VII del texto ordenado por decreto N° 390/1976 de la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo. Estos artículos tienen por objetivo consagrar el derecho a una licencia por tareas de cuidado para aquellas personas trabajadoras progenitoras, adoptantes y/o



“2022 – Las Malvinas son argentinas”

cuidadoras con hijo, hija o persona tutelada. Asimismo considera el cuidado de personas del grupo familiar o a su cargo.

La Convención sobre los Derechos del Niño, de jerarquía constitucional otorgada por nuestra Constitución Nacional en el Artículo 75°, inciso 22), expresa en su artículo 18°: “Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño”. Todos los niños, niñas y adolescentes, sin importar la condición laboral de sus madres y padres, tienen derecho a recibir cuidados y todas las personas a poder brindarlos.

Nos compete como legisladores y legisladoras “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato”, tal como lo establece el artículo 75°, inciso 23) de la Constitución Nacional.

Por los motivos expuestos, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de Ley.

FACUNDO MANES
DIPUTADO NACIONAL