



PROYECTO DE LEY

El Senado y La Cámara de Diputados de la Nación..., sancionan con fuerza de

LEY:

LICENCIAS POR PARENTALIDADES Y CUIDADOS

Artículo 1°. – Modifíquese el inciso a) del artículo 158 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“a) Por cuidados de niño o niña pariente o allegado, treinta (30) días corridos o no corridos por año calendario.”

Artículo 2°. – Incorpórese como inciso f) del artículo 158 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), al siguiente:

“f) Por trámites de adopción o para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días corridos por trámite o visita, con un máximo de doce (12) días por año calendario.”

Artículo 3°. – Incorpórese como inciso g) del artículo 158 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), al siguiente:

“g) Por técnicas de reproducción humana asistida, siete (7) días corridos o no corridos por tratamiento, con un máximo de treinta (30) días por año calendario.”

Artículo 4°. – Modifíquese el artículo 160 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos c), d) y f) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no



laborables.”

Artículo 5°. – Sustitúyase el nombre del capítulo II del título VII de la Ley 20.744 (t.o. 1976) por el siguiente:

“De la protección de las parentalidades”.

Artículo 6°. – Modifíquese el artículo 177 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 177. —Prohibición de trabajar.

Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante 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 pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

Queda también prohibido el trabajo del progenitor o de la progenitora no gestante, desde el nacimiento del hijo o hija y hasta cincuenta (50) días después del mismo.

Las progenitoras y los progenitores tienen derecho a las licencias del 1° y del 2° párrafo de este artículo aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

Queda también prohibido el trabajo de la pretensa o del pretense adoptante, desde la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción y hasta cincuenta (50) días después la misma.

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. En caso de nacimiento de alto riesgo, la licencia se extenderá en treinta (30) días más. En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo o hija con discapacidad o enfermedad crónica, la licencia se extenderá ochenta (80) días más.

En caso de que la persona gestante deba permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al período de la licencia legal que corresponda, 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 7°. – Incorpórese como artículo 177 bis de la Ley 20.744 (t.o. 1976), al siguiente:

“Art. 177 bis. —Comunicación al empleador.

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

En caso de adopción, la pretensa o el pretenso adoptante deberá comunicar fehacientemente el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente, con presentación de la constancia judicial correspondiente.

La persona que trabaja que se sometiere a técnicas de reproducción humana asistida, podrá comunicar fehacientemente el inicio o la continuación del tratamiento al empleador, con presentación del certificado médico.

El empleador deberá guardar reserva o secreto de todos los datos sensibles que obtenga por la aplicación de lo dispuesto por este artículo”.

Artículo 8°. – Incorpórese como artículo 177 ter de la Ley 20.744 (t.o. 1976), al siguiente:

“Art. 177 ter. —Conservación del empleo. Estabilidad en el empleo.

Las progenitoras y los progenitores y las pretensas y los pretensos adoptantes, conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a 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.

Garantízase a las progenitoras y a los progenitores durante la gestación; a las pretensas y a los pretensos adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda con fines de adopción, y a las personas que trabajan que se sometieren a técnicas de reproducción humana asistida durante el tratamiento, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que el trabajador o la trabajadora practique la notificación a que se refiere el artículo 177 bis.”



Artículo 9°. – Modifíquese el artículo 178 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora progenitora o del trabajador progenitor obedece a razones de embarazo o nacimiento cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la trabajadora o el trabajador haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

También se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora pretensa adoptante o del trabajador pretense adoptante obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) posteriores a la fecha de la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

También se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de una persona que trabaja que se hubiese sometido a técnicas de reproducción humana asistida, obedece a razones de parentalidad, cuando el despido fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha de la notificación del inicio o de la continuación del tratamiento. Siempre y cuando la persona que trabaja hubiese notificado y el inicio o la continuación del tratamiento.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o la reincorporación al puesto de trabajo en las mismas condiciones más los salarios correspondientes, a opción de la trabajadora o del trabajador.”

Artículo 10. – Modifíquese el artículo 183 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la trabajadora o el trabajador.

La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, gozare de alguna de las licencias legales del artículo 177 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 del 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 un (1) año.

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 alumbramiento, o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción en su caso, dentro de los plazos fijados. La trabajadora o el trabajador que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

En caso de matrimonio o de unión convivencial, los cónyuges o convivientes podrán gozar del periodo de excedencia en forma simultánea o alternada, secuenciándose en su ejercicio por períodos de un (1) mes o más hasta completar el período máximo por el cual hubieren optado su ejercicio. Si ambos cónyuges o convivientes trabajasen para un mismo empleador, sólo podrán gozar del periodo de excedencia en forma alternada.

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

Artículo 11. – Modifíquese el artículo 184 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 184. —Reingreso.

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



El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción en su caso, o de la enfermedad del hijo.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona que trabaja.

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

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

Artículo 12. – Modifíquese el artículo 185 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda 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 que trabaja deberá tener tres (3) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

Artículo 13. – Modifíquese el artículo 186 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 186. —Falta de reincorporación.

Para decidir la extinción del contrato del progenitor o de la progenitora, o del presunto adoptante o de la presunta adoptante, que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 o de la excedencia prevista en el inciso d) del artículo 183, el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley.”

Artículo 14. – Modifíquese el artículo 51 de la Ley 26.727, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 51. — Licencia por parentalidad. Personal temporario. El personal temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, parentalidad o adopción, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.



La persona que trabaja tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación o durante los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción, y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, parentalidad o adopción. También 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 y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

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

Artículo 15. – Modifíquese el artículo 38 de la Ley 26.844, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 38. — *Clases.* El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

“a) Por cuidados de niño o niña pariente o allegado, treinta (30) días corridos o no corridos por año calendario.

b) Por maternidad, parentalidad o adopción conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;

c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;

d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;

e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;

f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o;

g) Por trámites de adopción o para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días corridos por trámite o visita, con un máximo de doce (12) días por año



calendario;

h) Por técnicas de reproducción humana asistida, siete (7) días corridos o no corridos por tratamiento, con un máximo de treinta (30) días por año calendario.

En las licencias referidas en los incisos d), e) y g) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

Artículo 16. – Modifíquese el artículo 39 de la Ley 26.844, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 39. — *Prohibición de trabajar.* Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante los cincuenta (50) días corridos anteriores al parto y hasta cincuenta (50) días corridos después del mismo. Sin embargo, la persona gestante empleada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días corridos.

Queda también prohibido el trabajo del progenitor o de la progenitora no gestante, desde el nacimiento del hijo o hija y hasta cincuenta (50) días corridos después del mismo.

Las progenitoras y los progenitores tienen derecho a las licencias del 1° y del 2° párrafo de este artículo aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

Queda también prohibido el trabajo de la pretensa adoptante o del pretenso adoptante, desde la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción y hasta cincuenta (50) días corridos después la misma.

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia se extenderá en treinta (30) días corridos más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

En caso de nacimiento de alto riesgo, la licencia se extenderá en treinta (30) días corridos más. En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo o hija con discapacidad o enfermedad crónica, la licencia se extenderá ochenta (80) días corridos más.

En caso de que la persona gestante deba permanecer ausente de su trabajo durante un



tiempo mayor al periodo de la licencia legal que corresponda, a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.”

Artículo 17. – Incorpórese como artículo 39 bis de la Ley 26.844, al siguiente:

“ARTICULO 39 bis. — *Comunicación al empleador.* La progenitora o el progenitor deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador.

En caso de adopción, la pretensa o el pretenso adoptante deberá comunicar fehacientemente el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente, con presentación de la constancia judicial correspondiente.

La persona que trabaja que se sometiere a técnicas de reproducción humana asistida, podrá comunicar fehacientemente el inicio o la continuación del tratamiento al empleador, con presentación del certificado médico.

El empleador deberá guardar reserva o secreto de todos los datos sensibles que obtenga por la aplicación de lo dispuesto por este artículo.”

Artículo 18. – Incorpórese como artículo 39 ter de la Ley 26.844, al siguiente:

“ARTICULO 39 ter. — *Conservación del empleo. Estabilidad en el empleo.* Las progenitoras y los progenitores y las pretensas y los pretensos adoptantes, conservarán su empleo durante los períodos indicados y gozarán de las asignaciones que le confieran los sistemas de la 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 condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a los progenitores y a las progenitoras durante la gestación; a los pretensos adoptantes y a las pretensas adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda con fines de adopción; y a las personas que trabajan que se sometieren a técnicas de reproducción humana asistida durante el tratamiento, el derecho a la estabilidad en el



empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora o el trabajador practique la notificación a que se refiere el artículo 39 bis.”

Artículo 19. – Modifíquese el artículo 40 de la Ley 26.844, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 40. — Despido por causa de embarazo o nacimiento. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora progenitora o del trabajador progenitor obedece a razones de embarazo o nacimiento, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la trabajadora o el trabajador haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. Igual presunción regirá en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

También se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora pretensa adoptante o del trabajador pretense adoptante obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro de ocho (8) meses y medio (1/2) posteriores a la fecha de la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

También se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de una persona que trabaja que se hubiese sometido a técnicas de reproducción humana asistida, obedece a razones de parentalidad, cuando el despido fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses y medio (1/2) posteriores a la fecha de la notificación del inicio o de la continuación del tratamiento. Siempre y cuando la persona que trabaja hubiese notificado y el inicio o la continuación del tratamiento.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente o la reincorporación al puesto de trabajo en las mismas condiciones más los salarios correspondientes, a opción de la trabajadora o del trabajador.”

Artículo 20. – Modifíquese el artículo 40 de la Ley 26.844, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 41. — Indemnización especial. Embarazo, nacimiento, parentalidad o adopción. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de embarazo, nacimiento, adopción o parentalidad, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año



de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa.

Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio.

Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por el empleador sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.”

Artículo 21. – Modifíquese el inciso e) del artículo 6° de la ley 24.714, el que queda redactado de la siguiente manera:

“e) Asignación por maternidad o parentalidad o por guarda con fines de adopción”.

Artículo 22. – Modifíquese el artículo 11 de la ley 24.714, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 11.- La asignación por maternidad o parentalidad o por guarda con fines de adopción consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonara durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.”

Artículo 23. – Modifíquese el inciso e) del artículo 18 de la ley 24.714, el que queda redactado de la siguiente manera:

“e) Asignación por maternidad o parentalidad o por guarda con fines de adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.”

Artículo 24. – Los empleados y empleadas públicos cuya relación de empleo público esté regulada por la Ley 25.164, por la Ley 24.600, y en general todos los empleados y empleadas públicos que cumplan funciones en todos los órganos y entes del Estado



Nacional, de conformidad con lo que prescriban los reglamentos y los convenios colectivos de trabajo, tienen derecho a licencias especiales con goce de sueldo por: cuidados de niño o niña pariente o allegado; por trámites de adopción o para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar; y por técnicas de reproducción humana asistida.

También, de conformidad con lo que prescriban los reglamentos y los convenios colectivos de trabajo, tienen derecho a una licencia por maternidad de al menos 100 días, y a una licencia por parentalidad o por otorgamiento de la guarda con fines de adopción de al menos 50 días. Durante el término de la licencia gozan 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, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Invítese a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir.

Artículo 25. – DE FORMA. Comuníquese al Poder Ejecutivo de la Nación.



Fundamentos

Sr. Presidente:

Este proyecto de ley tiene por objeto ampliar los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, y la protección de sus familias y de las infancias, modificando el régimen de licencias por parentalidades y los cuidados. Todo de conformidad con los nuevos paradigmas de las familias y de la perspectiva de género que rige en el derecho internacional de los derechos humanos, y que fueron tenidos en cuenta en la última reforma del Código Civil y Comercial de la Nación. Esta iniciativa, además, tiene por fin la reducción de la brecha salarial de género, a través de la promoción de nuevos modelos de parentalidad caracterizados por una distribución más equitativa de los cuidados y de las tareas del hogar entre mujeres y hombres, brindando herramientas del derecho de trabajo adecuadas al efecto.

Los puntos más importantes de este proyecto de ley, que luego profundizaremos, son:

- 1) La creación de una **licencia legal por parentalidad destinada al progenitor o a la progenitora no gestante**, de 50 días desde el nacimiento, ampliable bajo ciertas circunstancias, con conservación del empleo, estabilidad y goce de las asignaciones de la seguridad social.
- 2) La creación de una **licencia legal por parentalidad destinada a la pretensa o al pretenso adoptante**, de 50 días desde el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, ampliable bajo ciertas circunstancias, con conservación del empleo, estabilidad y goce de las asignaciones de la seguridad social.
- 3) La **ampliación de la licencia legal por maternidad** de 90 días a 100 días, a su vez ampliables bajo ciertas condiciones. Como así también la ampliación del periodo de estabilidad, de 7 meses y medio a 8 meses y medio, antes y después del parto; y la ampliación del periodo del estado excedencia, de 6 meses a 1 año.



- 4) La creación de una **nuevas licencias especiales y remuneradas**:
 - a) Por **cuidados de niño o niña familiar o allegado**, de hasta 30 días corridos o no corridos al año;
 - b) Por **trámites de adopción o visitas al niño, niña o adolescente** que se pretende adoptar, de 2 días corridos y hasta 12 días al año;
 - c) Por **Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA)**, de 7 días corridos o no corridos, y hasta 30 días al año.

Nos hemos basado en el proyecto de ley que obtuvo media sanción del Senado de la Nación en 2009 (Expte. 0060-S-2010); y en el dictamen de las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia (Orden del Día N° 2742 del 131° Periodo Legislativo). También tuvimos en cuenta al Expediente 4304-D-2020.

Como sostiene la jurisprudencia de la Corte Suprema (Fallos: 337:611), los principios de igualdad y no discriminación son elementos estructurales de nuestro ordenamiento jurídico. Se encuentran garantizados por la Constitución Nacional (Arts. 16, 75 Inc. 22, entre otros) y por los tratados internacionales sobre derechos humanos con jerarquía constitucional, a saber: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. 2); Declaración Universal de Derechos Humanos (Arts. 2 y 7); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Arts. 2.1 y 26); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Arts. 2 y 3); Convención Americana sobre Derechos Humanos (Arts. 1.1 y 24), entre otros.

Luego, la Constitución Nacional dispone que corresponde a este Honorable Congreso, sancionar leyes que protejan al trabajo en sus diversas formas, las que asegurarán a las y los trabajadores igual remuneración por igual tarea, como así también legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños y las mujeres (Arts. 14 bis y 75 Incs. 12 y 22).



La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) dispone en su Artículo 5° que:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

Luego la CEDAW establece, en el inciso d) del artículo 11.1, que:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular (...) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), podemos citar el Convenio 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración (ratificado por Argentina con fecha 24/09/1956); o el Convenio 156 de 1981 relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (ratificado por Argentina con fecha 17/03/1988).

La igualdad de género también está reconocida en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): el artículo 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo; el artículo 81 obliga al empleador a dispensar a todos los trabajadores



y a todas las trabajadoras, igual trato en identidad de situaciones, considerando trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo; el artículo 172 prohíbe la discriminación contra la mujer en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, en las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas; y el mismo artículo al final garantiza la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor en las convenciones colectivas o tarifas.

Además, es importante destacar que el artículo 1° de la Ley 23.592 obliga a quien cometa actos discriminatorios a dejarlos sin efecto o a hacerlos cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados, considerando particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como el sexo.

Cabe destacar que el “sexo” o el “género” es una “*categoría sospechosa*” de discriminación, cuando vulnera, restringe o lesiona los derechos de las mujeres, en los términos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación (Fallos: 294:87, 323:2659, 337:611, entre otros). Más aún, al existir una discriminación de carácter estructural y sistemático contra las mujeres, fundadas en estereotipos y prejuicios consuetudinarios, el principio de igualdad, no entendido ya como “*no discriminación*”, sino cómo “*no sometimiento*”, obliga a que el Estado adopte medidas y políticas públicas tendientes a remover los obstáculos que impiden el pleno goce y ejercicio de sus derechos (siguiendo a SABA, Roberto, “*Más allá de la igualdad formal ante la ley. ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*”, ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 2016, pg. 81).

Antes de continuar, es importante dar por sentado que la licencia legal por maternidad no es considerada discriminatoria (Art. 4.2 de la CEDAW), más aún es una obligación del Estado (Art. 14 bis de la Constitución Nacional, Art. 11.2 inc. b de la CEDAW, C3 y C183 de la OIT).

Ahora bien, pesar del reconocimiento constitucional del principio de igualdad y no discriminación y de igual remuneración por igual tarea, existe una brecha salarial entre varones y mujeres trabajadores en Argentina:



“La brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 29,0%, calculada como la variación relativa entre la media de ingresos de los varones y el promedio de ingresos de las mujeres. Esta brecha se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados informales, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos.

La brecha entre varones y mujeres de calificación profesional es de 28,6%, mientras que entre trabajadoras y trabajadores no calificados, es del 35,7%. Desagregando los datos por jerarquía laboral, se observa que entre los jefes y las jefas la distancia es del 24,1%, entre asalariados y asalariadas es del 23% y, entre cuentapropistas, del 29,4%. En todos los casos los varones ganan más que las mujeres.” (Ministerio de Economía, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, “Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos”, 2020).

Existe una relación estrecha entre la brecha salarial de género y los patrones socioculturales de conducta basados en prejuicios y estereotipos, que le asignan a las mujeres las tareas del hogar y de los cuidados. Tal como expresa Mercedes D’Alessandro:

“La asimetría en la distribución del trabajo domestico es una de las mayores fuentes de la desigualdad entre hombres y mujeres. Trasciende la brecha salarial y le da contexto a las razones de que esta exista. Al ser las mujeres quienes más tiempo dedican a estas tareas no remuneradas disponen de menos tiempo para estudiar, formarse y trabajar fuera del hogar; o tienen que aceptar trabajos mas flexibles (en general precarizados y peor pagados) y terminan asumiendo una doble jornada laboral: trabajan dentro y fuera de la casa. El fenómeno se repite en todos los países y es muy poco visible porque, en mayor o menor medida, todos asumimos que esas tareas son de mujer y que se realizan por amor. La situación penaliza también a los hombres, pues les impone la necesidad de conseguir un empleo mejor y un salario mayor para ser el sustento y el proveedor de la familia, y les quita -en muchos casos- la posibilidad de participar y disfrutar de la crianza de los hijos” (D’ ALESSANDRO, Mercedes, “Economía Feminista. Las mujeres, el trabajo y el amor”, ed. Sudamericana, 2016, Buenos Aires, pg. 53).



Para el PNUD, es un Objetivo de Desarrollo Sostenible el *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”* (ODS5). Y para ello, ONU Mujeres exhorta a los Estados a disminuir la brecha salarial de género, la cual estima que gira en torno al 23% en el mundo. Todos los 18 de septiembre conmemora el Día Internacional por la Igualdad Salarial.

La Resolución de la OIT relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

Desde este punto de vista, los 2 días de licencia de parentalidad para el progenitor o la progenitora no gestante son insuficientes, y promueven conductas basadas en estereotipos y prejuicios que relacionan a la mujer con las tareas del hogar y los cuidados. De este modo, es necesario brindar las herramientas legales que promuevan cambios de paradigma con respecto a los roles de género, que permitan a hombres y mujeres redistribuir las tareas de cuidados.

En países como Finlandia, Islandia, Suecia, España o Canadá se amplió la licencia por paternidad, alcanzando resultados favorables en lo que respecta a la distribución de las tareas del hogar y los cuidados, y -en última instancia- a la reducción de la brecha salarial de género. En América Latina se destacan los casos de nuestros vecinos Paraguay y Uruguay, con 14 y 13 días de licencia por paternidad respectivamente. Argentina, a pesar de contar con una legislación ampliamente protectora de las y los trabajadores, está entre los países del mundo con menor licencia por paternidad (OIT, *“La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo”*, Ginebra, 2014).

Por otro lado, la evidencia disponible muestra que esta medida no



disminuirá la productividad. Por el contrario, los países que la aplicaron lograron asegurar niveles de pobreza infantil bajos; desarrollo de servicios de calidad; alta participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto último, en un país como Argentina donde la tasa de actividad femenina es todavía relativamente reducida, implica otorgar sustentabilidad al sistema de seguridad social (CIPPEC, sobre la base de OCDE Social Database, 2012; CEPAL, Panorama Social de América Latina, 2010 y 2011; y CELADE, 2011 y 2012).

También es importante resaltar que la Convención sobre los Derechos del Niño consagra como principio rector del ordenamiento jurídico el interés superior de los niños, niñas y adolescentes (Art. 3). Por lo que el régimen de licencias por parentalidad ideal será aquel que mejor satisfaga este interés. En este sentido, UNICEF remarca que quienes toman la licencia por parentalidad tienen más posibilidades de participar en el desarrollo temprano de niños y niñas.

Todas estas consideraciones de hecho y de derecho nos llevan a sostener que es oportuno y conveniente ampliar la licencia para el progenitor o la progenitora no gestante, lo cual es el objetivo de este proyecto.

En otro orden de ideas, el Artículo 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone que:

“La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado.”

Similar disposición existió en la Constitución Nacional de 1949 (Art. 37.I Inc. 8), sancionada bajo el gobierno de Perón y derogada por la dictadura de 1955. Esta disposición se encuentra vigente también en algunas constituciones provinciales del país, tales como la Constitución de Tucumán (Art. 40 Inc. 2) o Entre Ríos (Art. 18).

Ahora bien, respecto de esta cláusula, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado en el caso *“Atala Riffo y Niñas vs. Chile”* que:



“La Corte constata que en la Convención Americana no se encuentra determinado un concepto cerrado de familia, ni mucho menos se protege sólo un modelo “tradicional” de la misma. Al respecto, el Tribunal reitera que el concepto de vida familiar no está reducido únicamente al matrimonio y debe abarcar otros lazos familiares de hecho donde las partes tienen vida en común por fuera del matrimonio” (Corte IDH, Caso Atala Riffo y Niñas c/ Chile s/ sentencia de fondo, reparaciones y costas, sentencia del 24 de febrero de 2012).

Es decir que, a la luz de los principios de igualdad y no discriminación, este proyecto de ley daría una respuesta incompleta si sólo se limitase a ampliar la protección de las y los progenitores por naturaleza. Más allá de las razones psico-físicas que justifican un tratamiento diferenciado a las personas gestantes a los efectos de las licencias laborales, existen razones de naturaleza social y afectiva que hacen que sea necesario extender esta protección de la legislación laboral a la situación de las y los adoptantes, como así también en el caso de las y los trabajadores que se someten a TRHA.

En este sentido, cabe destacar que en los últimos años el derecho a la vida familiar se vio ampliado por fuera de un concepto cerrado y tradicional de *“familia”* limitado a la *“filiación por naturaleza”*. Ejemplos de ello fueron la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618), la Ley de Reproducción Médicamente Asistida (Ley 26.862) y por último, la sanción del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, el cual reconoce e iguala los efectos de la filiación por naturaleza, por TRHA y por adopción. Creemos que este paradigma debe alcanzar a la legislación del trabajo.

Así las cosas, sería discriminatorio si no se tuviese en cuenta la situación de los niños y niñas que viven en otro modelo de familia. De ahí que sea necesario ampliar las licencias al caso de la adopción y, más aún, al caso de familiares y allegados. Como así también proteger a las y los trabajadores que tienen el deseo de ser padres y/o madres y buscan concretar un proyecto de parentalidad.



Este proyecto de ley modifica el régimen de licencias de la LCT (Ley 20.744), del Régimen de Trabajo Agrario (Ley 26.727), y del Régimen para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844). Contiene las siguientes medidas:

Ampliación de la licencia legal para la persona gestante: eleva los días de 90 a 100, lo cual supera a las 14 semanas recomendadas por la OIT (C183- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000). También amplía el plazo de estabilidad, de 7 meses y medio a 8 meses y medio, antes y después del parto, al igual que los proyectos que tuvimos en cuenta como antecedentes. Por último, extiende el periodo máximo del estado de excedencia, de 6 meses a 1 año.

Licencia legal para el progenitor o la progenitora no gestante: establece una licencia obligatoria de 50 días posteriores al nacimiento de su hijo o hija. Con estabilidad y conservación del empleo y goce de las asignaciones de la seguridad social. Como sostuvimos, creemos que esta es una importante medida para lograr la igualdad de género, disminuyendo la brecha salarial, a través de la legislación de herramientas que promueven otros modelos de parentalidad basados en una equitativa distribución de las tareas del hogar y los cuidados entre mujeres y hombres. Como así también insistimos que es una importante medida en favor del interés superior de los niños y niñas, al permitirles estar más cerca de sus padres y madres.

Licencia legal para los pretensos adoptantes: establece una licencia obligatoria de 50 días posteriores al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. Con estabilidad y conservación del empleo y goce de las asignaciones de la seguridad social. Con esto pretendemos lograr una concepción de parentalidad acorde con la igualdad y no discriminación, como así también con los paradigmas del derecho internacional de los derechos humanos y la jurisprudencia de algunos tribunales de todo el país.

Supuestos de ampliación de las licencias legales: extiende las licencias en casos de nacimientos o adopción múltiples (30 días más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda), de nacimiento con riesgo (30 días más) o de nacimiento o



adopción de hijo o hija con discapacidad o con enfermedad crónica (80 días más). De este modo se tienen en consideración las circunstancias particulares que exigen mayores cuidados.

Ampliación de la asignación por maternidad: lógicamente, se extiende a los supuestos de licencias legales por parentalidad y por adopción.

Ampliación de la estabilidad a las personas que trabajan que se sometieren a TRHA: garantiza estabilidad a las y los trabajadores que se sometieren a TRHA, hasta 8 meses y medio cada vez que decidiesen comunicar el inicio o la continuación del tratamiento, si son despedidos o despedidas dentro de ese plazo, se presume salvo prueba en contrario que el despido fue por razones de parentalidad y da lugar a la indemnización agravada. Es una consecuencia lógica del sistema de presunciones que establece la legislación del trabajo, ya que si la ley sanciona la conducta del empleador que despide a una mujer embarazada, también debería sancionar la conducta del empleador que con conocimiento despide a una persona trabajadora que se sometió a técnicas de TRHA.

Licencia especial por cuidados: establece una licencia especial por cuidados de niño o niña familiar o allegado de hasta 30 días corridos o no corridos al año. De esta forma se establece una concepción ampliada de la familia, tal cual define el paradigma del derecho internacional de los derechos humanos. De este modo, por ejemplo, puede ayudar con los cuidados de un niño o niña un abuelo o abuela, un tío o una tía, e incluso un allegado en los términos del CCyCN (Art. 59).

Licencia por trámites de adopción y por TRHA: se establece una licencia especial para trámites de adopción o para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar hasta el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, de 2 días corridos (de los cuales 1 debe ser hábil) y hasta 12 días al año. También se establece una licencia especial para tratamientos de TRHA, de 7 días corridos o no corridos, con un máximo de 30 días al año. De este modo se protege, no sólo las parentalidades, sino también los proyectos de



parentalidades, garantizando la autonomía de las y los trabajadores para escoger y materializar sus planes de vida.

Idénticas licencias para los empleados y empleados públicos nacionales: establece similares licencias para las y los trabajadores del sector público nacional, de acuerdo con los reglamentos y los convenios colectivos de trabajo que tengan en cuenta la naturaleza del sector y las particularidades de los organismos. Invita a las Provincias y a la CABA a adherirse.

En suma, este proyecto significará una ampliación de derechos en favor de las y los trabajadores. Esta iniciativa disminuirá la brecha salarial de género y dará un paso hacia la igualdad. También protegerá a las adopciones y a otros modelos de familia, como así también a los proyectos de parentalidad. De este modo también se beneficiará al interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

Por todo lo expuesto, solicito a las Sras. y Sres. Diputados de la Nación que acompañen el presente PROYECTO DE LEY.