



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación
sancionan con fuerza de Ley

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS DE CUIDADO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1 – OBJETO: La presente ley tiene como objeto promover la igualdad, inserción y continuidad de las mujeres y personas gestantes en el mercado laboral, mediante la equiparación de las licencias de cuidado, así como de la protección y estabilidad en el empleo de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, sin distinción de sexo, género, expresión de género o capacidad de gestar y la inclusión de las y los progenitores adoptantes, así como la creación de licencias para el cuidado de la salud, y en especial, para los casos de violencia de género.

ARTÍCULO 2 - Modifíquese el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 por siguiente:

Art. 158. Clases.

La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por fallecimiento de hija o hijo, o hija o hijo afín cinco (5) días.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento de la o el cónyuge; de la o el conviviente; o de progenitores, de hermana o hermano, o de nieta o nieto, tres (3) días.



H. Cámara de Diputados de la Nación

d) Por fallecimiento de progenitora o progenitor afín, o progenitores de los cónyuges o convivientes, un (1) día.

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

f) Por cuidado de la salud, hasta dos (2) días por mes, con un máximo de diez (10) días por año calendario. No es requisito para gozar de esta licencia la presentación de certificado.

g) Para audiencias, encuentros o visitas de vinculación previas a la adopción o a la guarda con fines de adopción, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año hasta el otorgamiento de la guarda con fines de adopción por juez competente;

h) La persona trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, treinta (30) días, continuos o discontinuos por año calendario, lo que debe acreditar con la presentación de certificado médico.

ARTÍCULO 3: Modifíquese el **TÍTULO VII** del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 por siguiente:

TITULO VII

Derechos de las personas trabajadoras respecto de cuidados personales y familiares.



H. Cámara de Diputados de la Nación

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 172. Principio de igualdad y paridad de géneros. Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental o responsabilidades familiares.

Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de no discriminación, igualdad y paridad de géneros y establecidos en este artículo.

CAPÍTULO II

De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares.

Art. 173. Licencia por embarazo. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo: Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta del parto y hasta completar la licencia por nacimiento. Sin embargo, podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, la que no podrá ser inferior a treinta (30) días. El período reducido se acumulará al plazo de licencia por nacimiento.



H. Cámara de Diputados de la Nación

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará a la licencia posterior todo el lapso que no se hubiere gozado antes del parto. En el caso de parto post término, no se reducirá el plazo de licencia por nacimiento.

Art. 174. Licencias por nacimiento. Producido el nacimiento de hijo o hija, cada una de las personas trabajadoras progenitoras que ejerzan la responsabilidad parental tiene derecho a ciento veinte (120) días corridos de licencia por nacimiento a contar desde la fecha del parto, plazo durante el cual tienen prohibido trabajar, con la excepción del siguiente párrafo.

Cuando ambas personas trabajadoras progenitoras, que ejerzan la responsabilidad parental, fueran dependientes de un mismo empleador, deberán tomar licencia por nacimiento conjunta obligatoriamente los primeros 5 días corridos, y distribuir los ciento quince días (115) restantes de licencia entre ellos, de la forma que les resulte más conveniente, sea conjunta o alternadamente. La forma de distribución de la licencia deberá notificarse al empleador en un plazo no menor a treinta (30) días previos a la fecha presunta del parto.

Asimismo, cada persona trabajadora progenitora gozará de una licencia especial por prematuridad que se extenderá desde la fecha de nacimiento hasta la fecha de alta del hijo/a. Los plazos de la licencia por nacimiento, se computarán a partir de la fecha de alta de la hija o hijo.

En los casos de nacimiento de niño o niña con discapacidad, síndrome o enfermedad que requiera de cuidados prolongados o de atención precoz especial, la licencia por nacimiento será extendida por ciento veinte (120) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo. Este supuesto deberá ser fehacientemente notificado al empleador y



H. Cámara de Diputados de la Nación

acreditado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del plazo de la licencia previsto por el primer párrafo de este artículo.

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia por nacimiento será extendida por treinta (30) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo.

Art. 175. Estabilidad en el empleo: La persona trabajadora deberá notificar el embarazo al empleador, por medio de cualquier tipo de instrumento, inclusive mediante instrumento privado o particular, y deberá acreditar el mismo con certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Toda persona gestante goza del derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. El despido incausado notificado por el empleador durante ese período, o siendo el embarazo público o notorio, es nulo de nulidad absoluta.

Art. 176. Licencia por enfermedad o accidente derivada del embarazo o parto: En caso de que la persona gestante padezca una enfermedad o accidente que según certificación médica deba su origen al embarazo o posterior parto y, como consecuencia de ello, deba permanecer ausente de su



H. Cámara de Diputados de la Nación

trabajo, la persona trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia por enfermedad derivada del embarazo o parto, aun cuando el nacimiento se produzca sin vida, por el tiempo indicado por el profesional médico. Dicha licencia no afectará su derecho a percibir su remuneración por un período de hasta doce (12) meses. Las licencias del artículo 174 serán suspendidas hasta la obtención del alta médica.

En los casos de licencia por enfermedad o accidente derivada del embarazo o parto son aplicables las disposiciones de los artículos 209, 210, 212 y 213 de esta ley.

Art. 177. Licencias por adopción: Tanto en los casos de adopción unipersonal como conjunta, las personas trabajadoras que pretendan adoptar a un niño, niña o adolescente tendrán derecho a una licencia por adopción de ciento veinte (120) días corridos, cada una, desde la resolución de otorgamiento de la guarda con fines de adopción. Durante ese plazo tienen prohibido trabajar.

Cuando las personas trabajadoras pretensas adoptantes, fueran dependientes de un mismo empleador, deberán tomar licencia por adopción conjunta obligatoriamente los primeros 5 días corridos, y distribuir los ciento quince días (115) restantes de licencia entre ambas, de la forma que les resulte más conveniente, sea conjunta o alternadamente, debiendo notificar al empleador sobre esta elección, dentro de los dos (2) días desde la notificación judicial de la sentencia de guarda con fines de adopción.

En los casos de pluralidad de personas menores de edad adoptadas, la licencia por adopción será extendida por treinta (30) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

En los casos de adopción de personas menores de edad con discapacidad, síndrome o enfermedad que requiera cuidados prolongados o de atención precoz especial, la licencia por adopción será extendida por ciento veinte (120) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo. Este supuesto deberá ser fehacientemente notificado al empleador y acreditado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del plazo de la licencia del primer párrafo de este artículo.

La persona trabajadora deberá notificar la sentencia judicial de guarda con fines de adopción. Conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 178. Despido discriminatorio por causa de responsabilidades familiares. Presunción: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora, gestante o no gestante, obedece al nacimiento de la hija o el hijo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y $\frac{1}{2}$) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento con o sin vida. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

La indemnización establecida en el párrafo anterior será aplicable también en los casos en los que el despido se produjere dentro del plazo de siete y medio (7 y $\frac{1}{2}$) meses posteriores a la fecha de notificación del comienzo de las



H. Cámara de Diputados de la Nación

audiencias, encuentros o visitas de vinculación previas o de la resolución de la guarda con fines de adopción, lo que suceda primero, cuando la persona trabajadora haya cumplido con la obligación de notificar la resolución de guarda con fines de adopción o las visitas, en su caso.

Art. 179. Descansos diarios por lactancia o alimentación. Lactarios y Centros de Desarrollo Integral: Toda persona trabajadora progenitora de hija o hijo menor de un año de edad podrá disponer de dos (2) descansos diarios de media hora para amamantar o alimentar a su hija o hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, o la entrega en guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que la hija o el hijo, deba ser amamantado o alimentado de la misma manera por lapso más prolongado.

Todos los establecimientos deberán disponer de un espacio adecuado y silencioso, para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan amamantar o alimentar a su hija o hijo.

En los establecimientos donde presten servicios un número mínimo de cincuenta (50) personas trabajadoras, la empleadora o empleador deberá habilitar Centros de Desarrollo Integral para las hijas y los hijos de las y los trabajadores, de entre ciento veinte (120) días y tres años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año. Los Centros de Desarrollo Infantil deberán cumplir con las exigencias de la Ley 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores/as beneficiarios/as. El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un treinta por ciento (30%) del personal se encuentre en horario de trabajo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral, dentro de un radio no mayor de un (1) kilómetro de aquél. Podrá ser instalado en forma asociada por más de una empleadora o empleador.

En sustitución de los Centros de Desarrollo Infantil, la empleadora o empleador podrá optar por reintegrar a la persona trabajadora, los gastos de los Centros de Desarrollo Infantil y/o sala maternal que utilicen, presentando el comprobante correspondiente.

El monto de reintegro no podrá ser inferior al equivalente a cuatro (4) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de Seguridad Social al progenitor o progenitora que ejerza la responsabilidad parental unipersonalmente. El tope máximo de reintegro será establecido por la Reglamentación. En casos de responsabilidad parental o guarda con fines de adopción compartida, deberán notificar conjuntamente a la empleadora o empleador, cuál ejercerá el derecho al reintegro.

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Art. 180. Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 181. Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere



H. Cámara de Diputados de la Nación

dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 182. Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

CAPÍTULO IV

De la persona trabajadora con responsabilidades de cuidado

Art. 183. Licencia de cuidado de hija o hijo menor de edad enfermo: La persona con responsabilidades familiares, en el supuesto justificado de cuidado de hija o hijo enfermo menor de edad a su cargo, tendrá una licencia equivalente a la que tiene para sí misma por accidente o enfermedad, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación. Esta licencia será computada como tiempo de prestación de servicios. Se encuentran comprendidos en la disposición de este párrafo los progenitores afines.

Si los progenitores fueran dependientes de un mismo empleador, deberán distribuir los días de licencia entre ellos, de la forma que les resulte más conveniente, debiendo notificar al empleador sobre esta elección.

Art. 184. Opciones en favor de la persona con responsabilidades familiares: Una vez finalizadas las licencias por nacimiento, por adopción o por cuidado de hija o hijo enfermo menor de edad, la persona trabajadora que, vigente la relación laboral, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:



H. Cámara de Diputados de la Nación

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 este caso, la compensación será equivalente al treinta por ciento (30%) de la remuneración de la persona trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio. Para gozar de este derecho de esta ley, la persona trabajadora deberá tener tres (3) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 185. Otras licencias de cuidado:

a. La persona trabajadora que asuma el cuidado de una niña, niño o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley nacional 26.061 (Arts. 39, 40 y 41), tendrá derecho a una licencia de quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción de la persona menor de edad. El plazo de licencia se ampliará en cinco (5) días corridos más, cuando el acogimiento sea múltiple por cada menor posterior al primero. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador dentro de las 24 horas de haber sido notificada de que asumirá el cuidado;

b. La persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de dos (2) días, con un máximo de veinte (20) días, continuos o discontinuos por año calendario para el cuidado de la salud necesaria tras los procedimientos por técnicas de reproducción médicamente asistida de persona a cargo, cónyuge o



H. Cámara de Diputados de la Nación

conviviente. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador con siete (7) días de antelación.

Art.186. Tareas prohibidas: En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, producida por el ejercicio de alguna de las tareas prohibidas o en infracción a lo dispuesto, se considerará por ese solo hecho, al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión dolosa del empleador en los términos del artículo 1724 y concordantes del Código Civil y Comercial de la Nación, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieran al hecho de encontrarse circunstancialmente la persona trabajadora en un sitio de trabajo en el cual fuese ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 191 del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 por siguiente

Art. 191. Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres: Las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de su jornada laboral, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en algún local u otra dependencia en la empresa, así como ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de personas menores de edad, lo dispuesto en el artículo 195.

ARTÍCULO 5. Agréguese como artículo 208 bis del Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 el siguiente texto:

“Art. 208 bis . Licencia por violencia de género: En los casos en los que la persona trabajadora fuera víctima de violencia de género en los términos de la Ley 26.485, tendrá derecho a una licencia de 3 días por hecho para tramitación de denuncias y medidas de protección, sin necesidad de acreditación la realización de las mismas.

Si de los hechos de violencia, la persona trabajadora sufriera lesiones tendrá derecho a una licencia por el tiempo indicado por el profesional médico que no afectará su derecho a percibir su remuneración por un período de hasta doce (12) meses. En los casos de licencia por violencia de género son aplicables los artículos 209, 210, 212 y 213 de esta ley.”

ARTÍCULO 6: De forma.



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS:

Señora Presidenta:

El momento histórico y sociológico actual, nos obliga a encarar acciones e iniciativas desde diferentes ámbitos, a fin de promover un nuevo esquema jurídico con relación a las licencias y tareas de cuidado.

El mundo del trabajo no ha sido ajeno a los cambios socioculturales que asistimos y, sin duda, esto tiene un correlato insuficiente en el plano de las tareas domésticas y de cuidado de familiares, el que se sigue considerando casi exclusivamente como una responsabilidad de las mujeres.

El modelo social tradicional de división sexual del trabajo, en el que la mujer se ocupaba de manera predominante de las tareas de cuidado y el varón de las productivas, se fue modificando a medida que las mujeres se incorporaron al mercado laboral en condiciones más igualitarias. No obstante, esto no alteró en la misma proporción el modelo social de división de tareas dentro de la familia. Actualmente, además de participar en el mercado del trabajo, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas de la sociedad. [1]

Al decir de Eva Perón, (sobre el reconocimiento de derechos a las mujeres) ***“Lo exige, en suma, la transformación del concepto de la mujer, que ha ido aumentando el número de sus deberes sin pedir el mínimo de sus derechos.”*** No podemos consentir que el derecho asuma que las tareas de cuidado recaen exclusivamente en las feminidades.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Se ha definido a los cuidados como un “conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas” [2]. Al hablar de cuidados, lo hacemos en plural dado que existen distintos tipos de cuidado. Además del cuidado directo (referido a la actividad interpersonal propia del cuidado), se debe tener en cuenta la provisión de las precondiciones para que ese cuidado pueda ser realizado (el trabajo doméstico y los instrumentos de cuidado).

En el estudio de esta iniciativa hemos tenido en consideración los Expedientes Nros 6.115-D-2013, 10040-D-2014 y 5588-D-2016 de autoría del entonces Diputado Eduardo De Pedro, y el expediente 3006-S-2019 de la Senadora Anabel Fernández Sagasti. El citado expediente 6115-D-2013 tuvo dictamen favorable en las Comisiones de Legislación del trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, los acuerdos alcanzados se plasmaron en la Orden del Día nro. 2742/2013 es por ello que se ha tenido en cuenta el texto final surgido de dicho debate, al que se le han efectuado actualizaciones.

La Declaración Universal de Derechos Humanos ha considerado al trabajo de cuidado como un derecho humano, de todas las personas sin distinción. Para la CEPAL, “el trabajo de cuidado comprende actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos planos: material, económico, moral y emocional. De esta forma, incluye desde la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la limpieza, la salud y el acompañamiento, hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas mediante procesos relacionados con la crianza”. [3]

Al decir de Mercedes D’Alessandro, el valor económico del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado “*aparece (y golpea los bolsillos) cuando estas tareas son tercerizadas (...) al tiempo consumido por esas tareas se le puede poner un precio, y que el liberarse*



H. Cámara de Diputados de la Nación

de ellas implica también la posibilidad de disponer de esas horas para trabajar fuera de la casa o disfrutar del ocio”. [4]

De acuerdo al informe de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad de San Martín [5], realizado en base a la “Encuesta del Trabajo no remunerado uso del tiempo” y a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos 2019 del INDEC, dentro del total de la población de mayores de edad, el setenta y cinco por ciento (75%) realiza tareas de cuidado. De esa proporción el sesenta y tres por ciento (63%) son mujeres, independientemente de su situación laboral. Sólo el diez por ciento (10%) de esas mujeres lo hace de manera remunerada, es decir, trabajan remuneradamente en tareas de gestión del hogar y de cuidado. De ese grupo, el ochenta y nueve por ciento (89%) además realiza las mismas tareas no remuneradas en sus hogares.

De dicho informe, se desprende que el noventa por ciento (90%) de las mujeres que realizan tareas de cuidado, lo hacen de forma no remunerada. De este porcentaje, el cuarenta y uno por ciento (41%) están ocupadas en el mundo laboral, pero a la vez le dedican 5.8 horas promedio diarias a las tareas de cuidado en su hogar. Un 4% se encuentra desocupada (buscando trabajo activamente). No obstante, le dedica casi 8 horas diarias a las tareas domésticas, por lo que es difícil pensar en que puedan dedicarse verdaderamente a una búsqueda activa de trabajo remunerado.

En definitiva, cada mujer dedica a la gestión del hogar y cuidados entre 5 y 9 horas diarias, convirtiéndose esta en una doble (y hasta triple) jornada laboral.

Históricamente se han mantenido políticas laborales que se asientan en la división de roles tradicionales de familias heterosexuales y con mujeres obligadas casi exclusivamente al cuidado de su familia, lo que dificulta una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, e impide generar condiciones dirigidas a crear una



H. Cámara de Diputados de la Nación

verdadera igualdad de oportunidades, así como un auténtico cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de diferentes tipos de familias.

Así como el gobierno de Néstor Kirchner y los de la hoy Vicepresidenta de la Nación Cristina Fernández de Kirchner, se preocuparon por el reconocimiento de derechos y la inclusión de todas las personas en el ejercicio de derechos fundamentales para el desarrollo, la autonomía y la libertad, con la sanción de las Leyes de Protección Integral de los derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (Ley 26.061), de Registro Único de Aspirantes a Guarda con fines adoptivos (Ley 25.854) y la Asignación Universal por Hijo (Decreto 1602/09 y Ley N° 27.160), En materia de ampliación de derechos civiles, se sancionaron las leyes de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618), la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) y en materia del derecho a la salud, la Ley de Acceso Integral a los Procedimientos y Técnicas de Reproducción Médicamente Asistida (Ley 26.862), y el avance normativo que significó la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994).

En el mismo sentido, el Gobierno Nacional asumido en diciembre de 2019, e inmerso en su momento en una pandemia sin precedentes, ha mostrado de manera contundente su compromiso con las mujeres, feminidades y diversidades de género. A modo de ejemplo podemos citar el fenomenal avance en el reconocimiento a los derechos de las mujeres con la reciente sanción de la ley 27.610, así como la iniciativa de la Ley 27.611 que expresamente reconoce como compromiso del Estado en materia de salud pública y derechos humanos, el fortalecimiento del cuidado integral de la salud y la vida de las mujeres y otras personas gestantes, y de los niños y las niñas en la primera infancia. Así, a modo de ejemplo contamos al fin, con un presupuesto nacional con perspectiva de género.

Este proyecto apunta a reconocer la nueva concepción de familia y de la función de las personas trabajadoras, lo que permitirá además de abordar el tema con una verdadera



H. Cámara de Diputados de la Nación

perspectiva de género, e incluir en la normativa supuestos que, con la actual legislación no encuentran respuesta acorde a principios de equidad, igualdad y mucho menos de no discriminación.

El nuevo arquetipo de familia, reconocido por el Código Civil y Comercial de la Nación refuerza esta necesidad, al punto de volver una exigencia la reformulación de situaciones y derechos reconocidos en relación al nacimiento y la adopción de niños, niñas y adolescentes y la relación laboral y de empleo de sus progenitores.

Debemos entonces reconocer la necesidad de legislar sobre las licencias de cuidado y los plazos de extensión de la licencia por nacimiento y con ella, la necesaria incorporación del trabajador varón, en las responsabilidades de cuidado de niños y niñas.

De esta manera es oportuno impulsar nuevas pautas para el Régimen de Licencias por Responsabilidades familiares dentro del Régimen de Contrato de Trabajo de la Ley 20.744.

Los fundamentos que justifican la reforma al régimen vigente, así como al nuevo esquema que se propone, miran como urgente la incorporación de una visión de igualdad y equidad de género, así como también la integración de principios de no discriminación e inclusivos junto con la imperante necesidad de contemplar todas las realidades y formas en que hoy se constituyen las familias de la República Argentina.

La estructura de la organización familiar que hasta hoy nuestro régimen laboral ha reconocido, parte sobre las premisas del ejercicio de la maternidad, únicamente visualizado en las mujeres y matrimonios heterosexuales, lo que ha generado claras desigualdades y exclusiones sociales. El actual régimen de licencias se encuentra en una seria contradicción con la legislación de fondo vigente, la que desde la sanción de la Ley de matrimonio igualitario, ley de identidad de género y la nueva forma de



H. Cámara de Diputados de la Nación

conceptualizar el matrimonio y las uniones convivenciales del Código Civil y Comercial de la Nación, ha dado lugar a una visión inclusiva en lo que al tema se refiere.

En este contexto y, luego de profundos análisis, se puede afirmar que hay una función materna atribuida culturalmente de manera exclusiva a las mujeres, que tiene un poderoso impacto en la vida de las mismas, así como en la ideología y en los estereotipos que sobre ellas se crean, tanto como en la reproducción de la masculinidad y la correlativa desigualdad sexual, que se traduce a su vez en desigualdades en la generación de las distintas formas de poder.

Esto redunda en una segregación ocupacional horizontal para las mujeres, quienes no sólo encuentran mayores dificultades para acceder a los empleos formales, sino que además se insertan en mayor medida en tareas peor remuneradas. La metáfora de “las paredes de cristal” implica que las áreas laborales más feminizadas son aquellas cuyas tareas son extensiones de las responsabilidades de cuidado (como la salud, la educación y el servicio doméstico).

También se da el fenómeno de las “escaleras rotas” en aquellas mujeres que se han insertado en el mercado laboral pero de manera intermitente, que carecen de redes de protección que les permitan compatibilizar su vida laboral con la familiar, y que requieren de políticas de cuidado que les permitan conciliar y sostener su inserción laboral o corren el riesgo de tener que salir del mismo.

El Estado, a través de la legislación, debe promover acciones afirmativas para generar un cambio socio-cultural que redunde en mayor inserción laboral de las mujeres y que les permita mayor continuidad en sus trabajos.

Así, a la imperativa necesidad de afrontar la temática con una verdadera perspectiva de género, se nos suma la tarea impostergable de incorporar a la normativa en cuestión,



H. Cámara de Diputados de la Nación

una regulación sobre derechos y licencias por nacimiento con verdadero carácter inclusivo que promueva y fomente la corresponsabilidad sobre los cuidados familiares, para evitar que estos sigan recayendo casi exclusivamente en las mujeres.

En este sentido y como primer paso, es un deber reconocer lo dispuesto por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la que forma parte de nuestro derecho con jerarquía constitucional, conforme lo expresado por el Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. La norma citada reconoce que "...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz." Así desde su preámbulo manifiesta la obligación de los Estados partes "de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos". Reconoce asimismo el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, el que según el mismo texto no ha logrado aún ser plenamente reconocido, así como la importancia social de la maternidad y la función de los progenitores en la familia y en la educación de los hijos e hijas, y exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres. En el mismo sentido, los Estados Parte reconocen que "para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

Es innegable que la sociedad en su conjunto, ha entendido que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional de ambos en la sociedad y en la familia. Es en esta sintonía que la presente iniciativa tiene por objeto promover un nuevo y mejorado acuerdo de las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras de la Argentina.

Se logrará con esta reforma, mejorar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras, así como la inserción y permanencia de las



H. Cámara de Diputados de la Nación

mujeres y personas gestantes en edad reproductiva en el mercado laboral; y una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre progenitores, sin distinción de sexo, género o capacidad de gestar.

Si desde el Estado se logra garantizar el derecho de todos los progenitores independientemente de su género, a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida y un verdadero trato en paridad sobre las responsabilidades familiares, se estará promoviendo una verdadera educación con perspectiva de género.

Nos enfrentamos así al desafío de continuar con la protección de las personas gestantes durante el embarazo, así como también actualizar nuestra legislación laboral incorporando medidas para generar situaciones de igualdad entre todas las personas que posean responsabilidades familiares, ya sea que surjan de vínculos biológicos o adoptivos.

Retomando el texto de la Convención Internacional citada “ut supra”, cabe destacar que en su artículo 5 establece como deber de los Estados Partes, la necesidad de tomar 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”.

Estos fundamentos refuerzan la innegable incorporación de los varones al tema de los cuidados y de la crianza y educación de los hijos e hijas. Su promoción y progreso



H. Cámara de Diputados de la Nación

requiere de visibilización. El Estado es el principal obligado para lograr ese objetivo generando las políticas públicas necesarias a través de nuevas leyes y la modificación de las existentes.

Por ello es de especial importancia que las normas que regulan la vida laboral de las personas, lo hagan desde la pretensión de eliminar las “desigualdades” que aún persisten. Deshacer la imagen del rol tradicional adjudicado a la mujer en la tarea de cuidado casi en exclusiva, de las y los recién nacidos no es tarea fácil, por ello el Estado debe generar vínculos y mecanismos orientados a la incorporación de las personas no gestantes a la crianza y cuidado y la garantía de igualdad a la persona gestante.

El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre responsabilidades familiares fue aprobado y ratificado por Argentina a través de la Ley 23.451. En sus fundamentos se reconoció que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales; que es necesario instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores; que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan cuando tienen responsabilidades familiares.

Previo a la celebración del Convenio 156, la OIT tenía antecedentes en este sentido: la Declaración de Filadelfia sobre los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoció que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"; la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, la resolución relativa a un plan de acción con miras promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia



H. Cámara de Diputados de la Nación

Internacional del Trabajo en 1975; el Convenio n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

Asimismo, la Recomendación N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares reconoce que las personas trabajadoras deberían tener derecho a una licencia durante el período inmediatamente posterior a la licencia por maternidad (la denomina “licencia parental”). El objeto de dicha medida sería permitirle a las personas que trabajan en relación de dependencia cuidar de sus hijos, sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él. También en dicho texto se reconoce que todo trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de un permiso en caso de su enfermedad o de enfermedad de otro miembro de su familia directa. Se prevé que durante esas licencias las remuneraciones sean cubiertas por la Seguridad Social.

Las mujeres que tienen responsabilidades familiares sufren una doble discriminación: por ser mujeres y por asumir tareas familiares. Por eso es necesario una reforma integral del régimen de contrato de trabajo que facilite el trabajo de las personas con responsabilidades familiares para compatibilizar el mismo con el cuidado de la familia, en condiciones igualitarias para mujeres y varones, para personas gestantes y no gestantes.

Con el objeto de que los y las trabajadoras, en paridad, puedan ejercer las responsabilidades familiares, este proyecto propone modificar el régimen de licencias de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 para suprimir las diferencias que existe en ella entre mujeres y varones respecto de los cuidados familiares.

Por todo lo expuesto es que se modifica el régimen de la licencia por nacimiento de las personas no gestantes, la que a la fecha es de dos (2) días, equiparándola a la de las personas gestantes. A diferencia de otros regímenes propuestos, ambos permisos serán concurrentes.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Medidas de acción positiva

El reconocido laboralista Fernandez Madrid [6] conceptualiza a la acción positiva, entendiendo a la misma como la ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación que tiene como fin corregir las consecuencias de la discriminación habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en un pie de igualdad y alcanzar la equiparación de inmediato.

Es preciso destacar que nuestra C.S.J.N., ha avalado los programas de acción afirmativa, englobados en el concepto de “discriminación inversa”, el cual aclara diciendo que “en determinadas ocasiones es menester adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes por su raza, sexo, religión, condición social, etc., se encuentran en una condición desigual. (...) Es sumamente razonable que el legislador intente corregir una desigualdad de la realidad a través de una diferenciación jurídica”. (“Fundación Mujeres en Igualdad y Ot. c/ Freddo p/ Acción de amparo. En LL 2003 B, 969-984).

Entre la jurisprudencia de nuestro país en este sentido, destacamos el conocido precedente “Freddo”, en el que la Fundación Mujeres en Igualdad interpone un amparo colectivo, al que se le hace lugar y, en consecuencia, se condena a contratar personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad ocasionada por la contratación exclusiva de varones.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y ots. p/Amparo colectivo”, en el que además de hacerse lugar a la pretensión de la mujer que reclamaba su derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de colectivo, se admite la demanda sobre el deber de las empresas de readecuar sus políticas de



H. Cámara de Diputados de la Nación

selección y contratación de personal de forma de que cesaran con las prácticas discriminatorias y establecieran un sistema de cupos.

Modificación del Título “Trabajo de Mujeres”:

Proponemos una reforma integral del Título VII de la Ley, pues mantener las disposiciones relativas a la licencia por maternidad y licencias de cuidado dentro de un título privativo del trabajo de las mujeres, se contradice con el objeto de este proyecto.

Insertas en este título, aún están vigentes disposiciones que consideramos necesario derogar para avanzar en una equiparación de derechos, además de que las mismas han caído en desuso y no encuentran justificación para permanecer en nuestro régimen laboral. Las normas cuya derogación se propone son los artículos 174, 175 y 176. Normas como “descanso al mediodía”, “prohibición de trabajo a domicilio” y “prohibición de tareas penosas, peligrosas e insalubres” limitan el acceso de las mujeres al empleo sin ninguna justificación más que menospreciar sus capacidades físicas (art. 176) o sugerirle una baja carga horaria laboral que le permita realizar tareas domésticas (arts. 174 y 175).

Mario Ackerman afirma que el argumento, al que suele apelarse para justificar la prohibición de tareas penosas, peligrosas e insalubres, de la menor fortaleza física de las mujeres es endeble puesto que “se ha verificado que pueden ser mayores las diferencias entre personas del mismo sexo”. Asimismo, sostiene que: “el contacto con la muerte y la enfermedad, que es cotidiano y necesario en los trabajos de enfermería - actividad en la que la población laboral suele ser predominantemente femenina-, normalmente es peligroso, penoso e insalubre, amén de que suele reclamar la realización de esfuerzos físicos y labores en horarios nocturnos y, pese a ello, nadie se plantea la exclusión de las mujeres de tal actividad” (ACKERMAN, M. E., La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la



H. Cámara de Diputados de la Nación

Jurisprudencia en la Argentina. En H. Birgin, Ley, Mercado y Discriminación - El género del Trabajo (págs. 27-28), 2000, Buenos Aires, Biblos).

Además proponemos una modificación del contenido del actual artículo 172, para actualizarlo y extender su protección, asegurando el trato igualitario para todos los sexos, características sexuales, género, identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales.

Esto supone la aplicación concreta de la Ley de Identidad de Género en la Ley de Contrato de Trabajo gracias a la interseccionalidad que debe utilizarse para legislar. Asimismo, se elimina la referencia a la capacidad de las mujeres para trabajar por encontrarse absolutamente desactualizada.

Equiparación de derechos para distintos tipos de familias:

El Código Civil y Comercial de la Nación reformó profundamente el Derecho de Familia, abarcando distintos tipos de familias. En dicho cuerpo legal y, gracias a la previa sanción de las Leyes de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género, el ordenamiento reconoció la existencia de familias comaternales, copaternales, uniones convivenciales, familias monoparentales, progenitores por afinidad, entre otras. Quienes son progenitores por naturaleza, por voluntad procreacional o por adopción tienen responsabilidades familiares. y los tres tipos de filiación reconocidos en la legislación de fondo: la biológica, la adoptiva, y la resultante de la utilización de técnicas de reproducción médicamente asistida.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos observó que en la Convención Americana de Derechos Humanos “no se encuentra determinado un concepto cerrado de familia” (CIDH, 24-2-2012, Atala Riffo y niñas vs. Chile”).



H. Cámara de Diputados de la Nación

La falta de regulación en la normativa laboral para los supuestos de matrimonio igualitario nos lleva a someter a las personas trabajadoras a situaciones de desigualdad y discriminación imposibles de mantener. Los matrimonios igualitarios y uniones convivenciales de personas del mismo sexo que deciden formar familias con hijos e hijas, deben contar con idénticos derechos en contenido y ejercicio que los que se reconozca a parejas heterosexuales en idéntica condición.

En nuestro actual régimen la licencia por paternidad (biológica) tiene un plazo ínfimo de dos días. Además, no hay claridad en el texto expreso sobre qué licencia debe otorgarse al progenitor no gestante en los casos de que se trate de personas del mismo sexo. Esto ha dado lugar a jurisprudencia que ha intentado resolver aquellos casos en los que se otorgó una licencia por paternidad a madres no gestantes.

A modo de ejemplo, un fallo del Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario n° 12 de la Ciudad de Buenos Aires resolvió una medida autosatisfactiva planteada contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a favor de una trabajadora a la que por ser madre no gestante no se le quería otorgar el plazo de licencia por maternidad sino el plazo de licencia por paternidad, siendo este mucho más corto. Los fundamentos de dicha resolución fueron: *“La licencia por maternidad no tiene en miras si la mujer a la cual se le otorga resulta ser la madre gestante o no, sino el interés superior del niño o niña y su derecho poder disfrutar de la familia los primeros meses de vida, sin importar si los une o no un vínculo biológico. Va de suyo entonces, que la licencia por maternidad no se vincula solamente a la gestación, y que -además- debe ser interpretada armónicamente con los nuevos derechos de parentalidad, que no distinguen el género ya que el matrimonio igualitario fue reconocido por la ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 y por el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nacional”*. (N., G. N. CONTRA GCBA SOBRE MEDIDA CAUTELAR AUTÓNOMA, 2018)).



H. Cámara de Diputados de la Nación

La jurisprudencia citada también se fundamentó en los tratados internacionales que se encargan de dar protección al vínculo familiar, entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Además, señaló los Convenios N° 111 y N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, en los que se ha sostenido que el concepto de parentalidad en las políticas de protección social en el ámbito laboral responde a la necesidad de *“reconocer el cuidado compartido como un derecho garantizado por el Estado, a fin de lograr una mejor compatibilización entre el ámbito laboral y familiar para los progenitores”*.

Tampoco se ha contemplado en nuestro régimen vigente la licencia por adopción ni se ha previsto la posibilidad de que ejerza tareas de cuidado el progenitor afín.

En el caso de la adopción, el Juzgado de Familia n° 5 de Mar del Plata otorgó judicialmente licencia por maternidad a uno de los dos progenitores varones desde que se les confirió la guarda con fines de adopción de dos niños. También se le aseguró la estabilidad del empleo. (J. Fam. N° 5 de Mar del Plata, 15-7-2015, “A. L. B. y A. L. O. s/ materia a categorizar (Declaración de adoptabilidad).

En este proyecto salvamos las diferencias que pudiera existir por motivos de género, sexo o capacidad para gestar. Asimismo, hemos incluido a la adopción entre los supuestos que dan derecho a la licencia, a la estabilidad en el empleo y a las sanciones por el despido discriminatorio.

El Código Civil y Comercial de la Nación también introdujo la figura del progenitor afín, a quien consideramos se debe otorgar la posibilidad de que solicite una licencia por cuidado de hijos e hijas afines.



H. Cámara de Diputados de la Nación

De la misma manera, proponemos incorporar los derechos de trabajadores y trabajadoras que deban ausentarse al trabajo para recibir a un menor en su familia cumpliendo con alguna de las medidas excepcionales de protección hacia niños, niñas y adolescentes, previstas en los artículos 39, 40 y 41 de la Ley nacional 26.061 siempre y cuando medie acto administrativo u oficio judicial que autorice el acogimiento.

La necesidad de extender los plazos de licencia:

Es fundamental que en oportunidad de modificar lo que atañe a los sujetos legitimados para gozar de las licencias, sea reformado los plazos que se reconoce para la misma.

Es tendencia mundial la extensión prolongada del periodo reconocido a los padres y madres para compartir los primeros meses de la vida de su hijo o hija. Recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha recomendado como periodo para otorgar licencias por nacimiento un total de 14 semanas como mínimo recomendando que la extensión alcance hasta las 18 semanas. Así según informe del mismo organismo, Argentina ocupa el lugar número 113 dentro de un listado de 148 países donde ha sido analizado cómo y en qué extensión se reconoce el derecho de licencias en caso de nacimiento. Mientras en la mayoría de los países Europeos el plazo previsto alcanza los seis meses, existen casos como Canadá que prevé hasta un año, y Croacia con 410 días. En tanto América Latina encuentra a Chile con el reconocimiento de 126 días, Brasil 120 y Uruguay 84.

Es importante destacar el caso de Finlandia, país en el que en 2020 se anunció que se modificaría las licencias por nacimiento otorgando a cada progenitor un permiso laboral remunerado de siete meses, sumado al mes de licencia por embarazo que le corresponde a la persona gestante. Además, dicha legislación le da la posibilidad de “guardar” 69 días de plazo para utilizarlo después. En el caso de las familias



H. Cámara de Diputados de la Nación

monoparentales, el o la progenitora acumula ambas licencias obteniendo una de catorce meses.

Se prevé una licencia especial para la niña o el niño nacido prematuro, pues requiere de una serie de cuidados específicos, abordados por los servicios médicos especializados, que resultarían insuficientes sin la fundamental contención y acompañamiento de sus progenitores durante el lapso de recuperación necesario para el alta médica.

Según UNICEF [7], mayor tiempo de cuidado equivale a mayor bienestar para los niños, niñas y adolescentes. Sin dudas esto repercute en una mejor actividad laboral de sus progenitores.

En lo que a la regulación de este derecho dentro del sector público se refiere, existe en la actualidad una clara tendencia a aumentar los días reconocidos, y así lo han hecho distintas provincias como Córdoba, Santa Fe, Chaco, Río Negro, Santa Cruz, Tierra del Fuego y Salta. Es de destacar el caso de la Provincia de Santa Cruz, que en el año 2012, sancionó la Ley 911.

En la provincia de Mendoza, la Ley 5811 de Licencias de los Agentes del Estado prevé un plazo de 120 días por “licencia por maternidad”, pudiendo iniciarse hasta treinta (30) días corridos antes de la fecha probable de parto.

Distintas licencias para distintos cuidados:

Consideramos que no todos los tipos de cuidado requieren del mismo tiempo. Entendemos que es mayor el plazo que necesita una familia en la que ha habido nacimientos múltiples para cuidar de esas nuevas infancias, dado que necesitan mayores tiempos de adaptación. Es por eso que hemos previsto plazos ampliados de licencias por nacimiento para estos casos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

También hemos contemplado la ampliación del plazo de licencia para las personas que sufran enfermedades derivadas del embarazo o parto, dada la complejidad de su situación de salud en estos casos, sumada al nacimiento de un hijo o hija, con o sin vida. Entendemos que esta licencia tiene una naturaleza distinta a la licencia por nacimiento y, como tal, no debe consumir plazo de esta. Además, puede ocurrir que la enfermedad se manifieste con anterioridad al nacimiento y, por este motivo, no debe funcionar como una simple extensión de la licencia por nacimiento, sino que la licencia por enfermedad o accidente derivada debe ser gozada desde antes y, si el nacimiento ocurre durante el goce de aquella, se suspenderá la licencia por nacimiento hasta tanto la persona gestante obtenga el alta médica.

Respecto del **cuidado de la salud** del propio cuerpo de las personas que trabajan, hemos incluido en este proyecto la incorporación de un inciso al artículo 158, que reconoce días de licencia especial con el objeto de que ese tiempo sea invertido en el cuidado personal, la realización de chequeos médicos, controles anuales, estudios, consultas para el cuidado de la salud y la prevención de enfermedades. Asimismo, en el caso de las personas menstruantes esos días pueden ser ocupados para su gestión menstrual.

Asimismo, hemos creado un sistema de licencias para las víctimas de violencia de género, con el objeto de posibilitar la realización de trámites, como denuncias o interposición de medidas de protección luego de sufrir por este tipo de violencias, además de contemplar una licencia con derecho a remuneración para los casos de habersufrido lesiones.

Estabilidad en el empleo:

Para lograr paridad entre todas las personas trabajadoras y posibilitar un verdadero ejercicio de las corresponsabilidades familiares, es necesario asegurar la estabilidad en



H. Cámara de Diputados de la Nación

el empleo y la aplicación de una indemnización agravada en los casos de despido, a todos los progenitores por igual sin distinción de que sean gestantes o no. Por este motivo, este proyecto propone equiparar la protección a todas las personas trabajadoras que notifiquen la adquisición de nuevas responsabilidades familiares, otorgando la presunción de despido por causa de nacimiento también a las personas progenitoras no gestantes.

Además, entendemos como fundamental para otorgar una verdadera protección a las personas trabajadoras, la modificación propuesta para los casos de despido durante la gestación. En estos casos, consideramos que debe abandonarse el régimen vigente de estabilidad impropia en el empleo, para dar lugar a una estabilidad propia con nulidad del despido y derecho a la reincorporación en el puesto de trabajo.

Asimismo, frente a las dificultades que presenta la notificación del embarazo, con su consecuente acreditación, proponemos una flexibilización en la forma de notificar el mismo, entendiendo las dificultades que en la práctica causa la exigencia de notificación fehaciente, admitiendo la notificación en instrumentos privados y particulares, es decir todo escrito no firmado, entre otros, los impresos, los registros visuales o auditivos de cosas o hechos y, cualquiera que sea el medio empleado, los registros de la palabra y de información. Además, se admite expresamente la protección en los casos de embarazo público o notorio.

Como antecedente podemos agregar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la demanda por despido motivado en razón de la maternidad de la trabajadora, a pesar de que ella no había notificado ni acreditado el nacimiento de su hijo, puesto que en el expediente constaba que ella le había presentado a su empleador un certificado donde se le indicaba reposo por "cuadro de endometritis puerperal", lo que no dejaba lugar a dudas acerca de que el parto se había producido. Según la C.S.J.N. "(...) el ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa es



H. Cámara de Diputados de la Nación

particularmente exigible frente la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad (...)” (C.S.J.N. – 20/02/18 “Caliva, Anabela Soledad c/ Projection S.A.”). Dada la complejidad de la situación de la persona trabajadora en estos casos, su estado frente al empleo no puede librarse a la prudencia de cada juez en cada caso.

Respecto al **estado de excedencia**, consideramos que es necesaria la derogación de este instituto, el que en la práctica ha caído en desuso y además, su inclusión ha resultado profundamente discriminatoria poniendo en cabeza de las mujeres la exclusividad del cuidado sobre sus hijos e hijas y fomentando la deserción laboral de ellas.

Proponemos la creación de una licencia por cuidado de hijo o hija enferma menor de edad, cuyos plazos serán equivalentes a los del art. 208, como una licencia diferente a las enumeradas en dicho artículo. La misma será computada como tiempo de prestación de servicios.

En los casos de la opción por rescindir del contrato, proponemos aumentar la compensación de un veinticinco (25%) a un treinta por ciento (30%) y eliminar los topes vigentes, lo que hoy da lugar a situaciones injustas como la pérdida de tres cuartas partes de la antigüedad en el empleo al momento de realizar la liquidación por este concepto y resulta confiscatorio. No hay justificación para que se exija un mínimo de un año de antigüedad en el empleo para poder gozar del mismo, razón por la que proponemos su reducción a tres meses, plazo común a la indemnización por despido incausado. Asimismo, se propone la derogación de la opción tácita de renuncia, por ser una norma cuya presunción opera en contra de las personas trabajadoras.

La reforma del sistema de licencias por nacimiento permite sin lugar a dudas una nueva perspectiva en el reconocimiento de derechos, los que serán ejercidos desde una verdadera igualdad y perspectiva de género por las personas trabajadoras. Este proyecto



H. Cámara de Diputados de la Nación

aspira a ser un instrumento de inclusión y desea eliminar el estigma discriminatorio con el que cargan las mujeres y personas gestantes, de no ser contratadas por las licencias que se les deben reconocer.

De igual manera apunta a reformular la división del trabajo, las nociones de familia, reparentalización, integración familiar y corresponsabilidad en las tareas de cuidados eliminando el trato discriminatorio por razones de sexo, género o capacidad de gestar.

También dispone la obligación del empleador de proveer de infraestructura de cuidado en las inmediaciones del establecimiento de trabajo o bien de incorporar una suma no remunerativa al salario del trabajador o trabajadora con niños menores de tres años a cargo, en los términos de la Ley 26.233 (Centros de desarrollo infantil). Hemos contemplado la necesidad de darle operatividad a una norma que espera desde hace décadas su reglamentación y que esta falta redundaría en que las mujeres se ven obligadas a optar por trabajos de menor cantidad de horas y peor remunerados o bien destinar una parte importante del ingreso familiar al pago de otro salario para quien realiza las tareas de cuidados de las niñas y niños no escolarizados.

Es necesario, como representantes de las ciudadanas y ciudadanos reconocer que la mujer trabajadora enfrenta desigualdades en los cargos que ocupa y el salario que por idénticas funciones que la de los varones, reciben.

Detrás de la desigualdad laboral y salarial están las responsabilidades de cuidado que se le exigen a las mujeres, las que el Estado no cubre, y no se encuentran distribuidas con los varones. Esa desigualdad en la distribución se cristaliza en el primer año de cuidado de un niño o niña, y luego permanece en el largo plazo. Por esta razón es tan importante el diseño del sistema de licencias, por nacimiento o adopción, y que el mismo no reproduzca la idea de las mujeres y personas gestantes como responsables “naturales” del cuidado, así como evitar que no tenga en consideración la diversidad

familiar, amplificando estereotipos que no contribuyen a una sociedad igualitaria e inclusiva.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación de este proyecto.

Dip. Marisa Uceda

Dip. Gabriela Estévez

[1] Tratado de géneros, derechos y justicia: Derecho del Trabajo, Liliana Hebe Litterio et al, Santa Fe,

Rubinzal Culzoni, 2020, P.187

[2] Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores, La participación de la mujer. Mundo Laboral, sindicalismo y representación política. Buenos Aires

[3] En: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

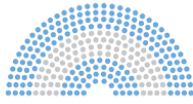
[4] D'Alessandro, Mercedes. Economía Feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour). Sudamericana. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tercera Edición. 2017. p.49

[5] Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores, El trabajo de cuidados, trabajo, cooperación y solidaridad, Buenos Aires

[6] Fernández Madrid, J. C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo (Vol. II). Buenos Aires: LaLey.

[7] Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina. En:

https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2020-03/Apuntes-para-repensar-el_esquema-de-licencias-de-cuidado.pdf



DIPUTADOS
ARGENTINA

“1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA”