



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina , reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de LEY...

Artículo 1°.- Modificación de la ley de contrato de trabajo. Modifícase el artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que quedará Redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 172.- Equidad de género en el trabajo.

Queda garantizada la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Los trabajadores cualquiera sea su género tendrán iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa o lugar de trabajo.

Los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas no podrán establecer discriminación alguna en el empleo, fundada en el género, en el estado civil de quienes trabajan o proyecto de vida.

Artículo 2°.- Modificación de la ley de contrato de trabajo. Institúyase el artículo 173 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 173.- Igualdad salarial estricta.

En los contratos individuales, convenciones colectivas de trabajo, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios, se garantizará la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea.

Artículo 3°.- Derógase el artículo 175 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.



Artículo 4°.- Modificación de la ley de contrato de trabajo. Modifícase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 176.- Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres. Se presume la plena igualdad de género en la protección frente a la verificación de trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre, salvo aquellos supuestos en que, por razones excepcionales y objetivas, las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.

Artículo 5°.- Códigos de conducta. Los empleadores, a nivel individual o a través de las entidades representativas de su actividad, deberán elaborar o adherir a un código de conducta relativo a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa. Dicho código de conducta será remitido, por vía electrónica, a la autoridad competente en la materia.

Artículo 6°.- Estatutos sindicales. Las asociaciones sindicales comprendidas en la Ley N°23.351 y sus modificatorias deberán adoptar las normas estatutarias pertinentes para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de sus organizaciones. Dichas modificaciones estatutarias serán remitidas a la autoridad competente en la materia para su consideración y aprobación.

Artículo 7°.- Convenios colectivos de trabajo. Las partes signatarias de convenciones colectivas de trabajo, comprendidas en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), deberán adoptar las normas convencionales pertinentes para garantizar la igualdad de género en la aplicación de tales instrumentos. Las modificaciones convencionales serán remitidas a la autoridad competente en la materia para su consideración y homologación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

Artículo 8°.- Licencias. Modifícase el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador cualquiera sea su género gozará de las siguientes licencias especiales:

a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se extenderá la licencia por DIEZ (10) días corridos. Estos plazos



aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo. En el caso de la persona gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177.

b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.

c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: TRES (3) días corridos.

d. Por fallecimiento de padres: DOS (2) días corridos.

e. Por fallecimiento de hijo: DIEZ (10) días corridos.

f. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.

g. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año.

El trabajador, cualquiera sea su género, deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854

h. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días corridos por año.

i. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.

j. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

k. Por violencia de género: hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario.

Se entiende por violencia contra las mujeres, en los términos de la ley 25.485 y sus modificatorias, a toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad



física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Artículo 9°.- Licencias. Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 177. — Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo de la trabajadora o trabajador gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) 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 pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

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

Garantízase a toda persona gestante, durante el período de gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se notifique al empleador la comunicación de embarazo a la que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, 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 10.- - Opciones de prestación para la mujer luego de la maternidad. Modifícase el inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse a otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a SEIS (6) meses.

Artículo 11.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas. Incorpórese como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (Lo. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 198, los trabajadores cualquiera sea su género, que tengan a su cargo niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años tienen derecho a programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de estos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

Artículo 12.- EL PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las reglamentaciones correspondientes dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 13.- Los sujetos y entidades mencionados en los artículos 5°, 6° y 7°, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 14.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

AUTORA:

EL SUKARIA, Soher

CO-AUTORES



FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

La presente iniciativa es del mismo tenor a la que fue puesta a consideración de este Congreso en el año 2020 bajo el expediente N° 3329-D-1 lamentablemente su tratamiento ha perdido vigencia. Asistidos por el convencimiento de la necesidad de la regulación propuesta, así como de la vigencia de sus postulados, seguidamente reiteramos los fundamentos expresados en su oportunidad.

El presente proyecto de ley pretende reforzar y asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, modificando diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

La República de Argentina tiene una larga tradición en desarrollar legislación en tal sentido, siendo pionera, en muchos casos, en toda la región. Sin embargo, nos encontramos en el 2023 con grandes fallas al momento de la praxis laboral.

Las constantes situaciones de techos de cristal y de remuneraciones más bajas para las mujeres que desarrollan la misma tarea que los varones, deben llevarnos a reflexionar qué hace falta modificar y cómo debemos avanzar en garantizar derechos por igual.

Por ello, el presente proyecto de ley apunta a modificar diversas cuestiones de la **Ley de Contrato de Trabajo** que han caído en desuetudo, a la par, de que busca mejoras sustanciales en los reconocimientos de derechos, tanto de las mujeres como de los varones.

La iniciativa legislativa, encuentra su antecedente en un proyecto enviado por el Poder Ejecutivo en 2018 (01-PE-2018), que no recibió tratamiento alguno de la Cámara de Diputados.

En primer lugar, el proyecto **modifica** los artículos **172**, **173** y **176**, y **deroga** el **175** de la **Ley de Contrato de Trabajo**. El **artículo 172**, sobre **equidad de género en el trabajo**, garantiza la misma y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. El **artículo 173**, por su parte, establece una regla de igualdad salarial estricta entre trabajadores cualquiera sea su género. El **artículo 176**, a su vez, **dispone la igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres**, estableciendo una presunción solamente exceptuada en supuestos objetivos donde por razones excepcionales y objetivas se limita o prohíbe su realización por parte de las mujeres.

A través de los artículos 5°, 6° y 7° del proyecto, se establecen disposiciones para que empleadores y asociaciones sindicales adopten medidas concretas en la materia, elaborando o



adhiriendo a códigos de conducta, adaptando los estatutos sindicales y acordando cláusulas convencionales que garanticen el respeto a la igualdad de género en sus respectivos ámbitos.

El artículo 8° **modifica el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (Lo. 1976) y sus modificatorias, incorporándose -en el inciso a)- la licencia de quince días corridos para el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la que podrá extenderse por diez días corridos, aplicando todo ello para el trabajador cualquiera sea su género.** Respecto de la **persona gestante regirán los plazos y restricciones previstos en el artículo 177** de dicha norma. En el inciso b) se incluye la unión convivencial junto al matrimonio, y similar adecuación se efectúa para el caso del fallecimiento del conviviente en el inciso c). **Se modifica, además, la licencia específica por fallecimiento de los padres, fijándose una licencia por fallecimiento de hijo de DIEZ (10) días corridos.**

Otro avance fundamental se da con la incorporación de un nuevo inciso g) que establece una **licencia de dos hasta diez días por año para realizar los trámites correspondientes al proceso de guarda con fines de adopción.** Se incorpora también un inciso h) que establece una licencia para quien decida someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida, de cinco días al año.

Otra de las incorporaciones más relevantes tiene que ver con la que se hace en el inciso k), que establece una **licencia por violencia de género**, en los términos de la ley 26.485 y sus modificatorias, de hasta diez días corridos por año calendario.

El artículo 9°, por su parte, modifica al artículo 177 de la ley 20.744 al hacer referencia a la **licencia a la persona gestante y eliminando la terminología "personal femenino"**, adecuando el texto de la norma a la legislación vigente.

El artículo 10 del proyecto modifica el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (to, 1976) y sus modificatorias, brindado a la trabajadora, como opción de prestación luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse a su puesto o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos en acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a seis meses.

A su vez, **el artículo 11 incorpora como artículo 198 bis** de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, **la posible implementación de una jornada reducida para el cuidado de niños y/o niñas de hasta cuatro años**, que podrá ser programada y acordada



entre el trabajador, cualquiera sea su género, y el empleador, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

Finalmente, se establecen los plazos que regirán para la adecuación de la legislación y las normas reglamentarias, que deberán realizar los empleadores y las asociaciones sindicales.

No cabe duda que la Argentina necesita avanzar en una legislación que apunte a generar espacios de trabajo cada vez más igualitarios y justos. Las mujeres todavía se ven en situaciones de desventaja laboral, a pesar de ser estadísticamente, quienes más profesionalización alcanzan y quienes más estudios académicos desarrollan.

El Congreso argentino debe trabajar en este sentido, y velar por que se respeten los derechos de todos los ciudadanos y corregir la legislación vigente siempre que sea necesario. La Ley de Contrato de Trabajo, que en este proyecto se pretende modificar, ha quedado obsoleta en varias de sus dimensiones. El avance del trabajo remoto, la incorporación de nuevas tecnologías y el avance de los trabajos del futuro, requieren que la normativa argentina se adecue a los desafíos que se presentan todos los días.

Por todo lo expuesto, consideramos que el presente proyecto avanza en el reconocimiento de derechos y responsabilidades de todas las partes y consolidará un paso más en la búsqueda de una sociedad más justa e igualitaria.

Atento a las consideraciones realizadas, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

AUTORA:

EL SUKARIA, Soher

COAUTORES:

RUARTE, Adriana