



PROYECTO DE LEY

La H. Cámara de Diputados de la Nación

LICENCIAS PARENTALES: MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1º.- Modifícase la denominación del Capítulo II del TÍTULO VII de la de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“CAPÍTULO II LICENCIAS PARENTALES”

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el texto del artículo 177 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177.- Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Acreditando autorización médica, la persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período de descanso posterior.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior los días de licencia previa de los que la persona no hubiere gozado previo al parto, de modo de completar los 180 (ciento ochenta) días consignados.

El progenitor no gestante o corresponsable parental tiene derecho a licencia por nacimiento por hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del parto, siendo esta licencia de carácter obligatorio e intransferible y pudiendo rotar en el uso de la licencia entre ambos progenitores.

En caso de nacimiento múltiple o con complicaciones la licencia posterior al parto se incrementará, para la persona gestante y no gestante, en 15 (quince) días por cada hijo, hija y/o hije y, a posteriori, por el plazo que indique la prescripción médica.

Las, los, les progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo aun cuando su hijo/a/e naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.

En caso de fallecimiento de la persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el o la corresponsable parental, o la persona que quedare a cargo del hijo, hija o hije, tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto prevista en este artículo.

Cuando a consecuencia de una enfermedad originada en el embarazo o el parto, la persona gestante se ausentare de su trabajo por un período mayor al previsto en este artículo, regirán los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley, a sola presentación del certificado médico correspondiente.

Queda asimismo prohibido prestar servicios por el lapso de ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño, niña, niñe o adolescente en guarda con fines de adopción, pudiendo las personas adoptantes distribuir esos días tal cual lo consideren. En el caso de la persona trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, queda prohibido el trabajo según estipule el tratamiento.

Independientemente de la categoría laboral, las personas beneficiarias deberán comunicar al empleador el embarazo, con presentación de certificado médico en el que conste fecha presunta del parto o notificación judicial en caso de adopción, o requerir su comprobación por parte del empleador.

El despido de la persona que comunica acerca de la futura parentalidad, así como cualquier modificación de su relación laboral o de las condiciones de trabajo que atenten contra los derechos protegidos en este artículo, se consideran como resultado de la comunicación señalada y por lo tanto quedan prohibidos.

Las licencias contempladas en el presente artículo serán computadas como tiempo de servicio”.

ARTÍCULO 3°.- La presente ley comenzará a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Myriam Bregman
Nicolás del Caño
Christian Castillo
Alejandro Vilca

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto poner a consideración de esta Cámara la propuesta oportunamente presentada bajo los expedientes [2739-D-2022](#) cuyo articulado y fundamentos aquí se reproducen dada su plena actualidad:

“Traemos a consideración un proyecto de ley que tiene por objeto modificar el régimen de licencias de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, vigente desde 1974, a fin de mínimamente actualizar la normativa vigente que, en sus disposiciones actuales, colabora

diariamente en la profundización de las relaciones de desigualdad de género, que impactan particularmente en las mujeres de la clase trabajadora.

Según un relevamiento de Unicef y el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG), países como Chile, Colombia, Cuba, Paraguay y Venezuela fijan periodos de 18 semanas y/o más, mientras que países como Belice, Brasil, Costa Rica, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay tienen licencias de 14 semanas y/o más. Junto con Bolivia, Ecuador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica y Nicaragua, Argentina se encuentra dentro del grupo de países con licencias por maternidad de menos de 14 semanas.

En todos los países relevados las licencias de paternidad son significativamente más cortas que las otorgadas a las personas gestantes, pero también aquí la Argentina se encuentra en la categoría de menor protección. Muy por debajo incluso de los estándares que recomienda la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sugiere que las licencias sean de al menos 14 semanas (98 días), la Ley de Contrato de Trabajo determina que las personas embarazadas en Argentina pueden acceder a una licencia de un máximo de 90 días, mientras que la licencia conocida como “por paternidad” es de 2 días corridos. La legislación tampoco contempla los casos de adopción, nacimientos múltiples, pretérmino o de hijos, hijas e hijos con discapacidad.

Como denuncian numerosas organizaciones, aunque el convenio colectivo de trabajo de cada actividad puede modificar esas cantidades y las provincias tienen la potestad de establecer sus propios regímenes, la Ley de Contrato de Trabajo pone en juego así el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, contribuyendo a su dependencia económica, a la persistente brecha salarial entre varones y mujeres y a las mayores tasas de desocupación, precarización y flexibilización que se registran para ellas, como también sucede con la población LGTTBI.

El actual régimen de licencias reproduce así los estereotipos y mandatos de género que recaen sobre las mujeres de la clase trabajadora (ellas como cuidadoras del hogar y los/as hijos/as; ellos como sostenimiento económico de la familia); invisibiliza la diversidad de las constituciones familiares y sostiene preceptos que no tienen en cuenta siquiera las leyes de Matrimonio Igualitario o de Identidad de Género. Tampoco considera la existencia de hogares monoparentales, las necesidades especiales de cuidado ante personas con discapacidad y/o adultos/as mayores.

A todas estas situaciones nos referimos en diversos proyectos presentados por las bancas del Frente de Izquierda Unidad, con los que buscamos aportar a que se ponga en agenda el reclamo de las y los trabajadores y fortalecer su lucha por estos derechos básicos, mínimos, elementales, en la perspectiva de fortalecer también la lucha en las calles por terminar de raíz con la violencia machista, con la explotación y la opresión que garantiza este sistema capitalista patriarcal.

Según Cippec, en Argentina solo el 51% de las trabajadoras y el 47% de los trabajadores reciben licencias “por maternidad y paternidad”, ya que éstas -además- están restringidas a los trabajadores formales en relación de dependencia. Los trabajadores y trabajadoras monotributistas, autónomas e informales no cuentan con este derecho.

El uso de una retórica feminista para embellecer desde el Estado este mecanismo, que deja a las mujeres, y particularmente a las más pobres, en una permanente situación de desventaja, tiene de fondo un horizonte aún más alarmante por las consecuencias que adelanta el acuerdo sellado recientemente en esta Cámara con el FMI.

Por eso, mientras luchamos por terminar con este sistema de opresión y explotación, promovemos y apoyamos el reclamo de reconocimiento de las “Licencias parentales” en la Ley de Contrato de Trabajo (en reemplazo del vetusto capítulo que lleva el nombre de “De la protección de la maternidad”) y buscamos recuperar con este proyecto el planteo de numerosas organizaciones sindicales, sociales, de mujeres y disidencias que reclaman su extensión compartida para las personas gestantes y no gestantes, previa y posteriormente al parto y contemplando numerosas situaciones que la actual legislación mantiene invisibilizadas para la población trabajadora registrada, no registrada y precaria (a la que esta ley no contempla).

Al mismo tiempo, junto al feminismo socialista, reafirmamos desde nuestras bancas la lucha por el reparto de las horas de trabajo asalariado, con un salario mínimo que cubra la canasta básica, lo que permitiría reducir la jornada laboral y la tasa de desocupación, así como facilitar el reparto de las horas de trabajo de cuidados. Algo que, claro está, solo puede garantizarse si se afectan las ganancias de los capitalistas. La Ley de Contrato de Trabajo, por el contrario, las sostiene.

Por eso, al mismo tiempo que presentamos este proyecto, afirmamos que sólo una lucha persistente, masiva e independiente del poder político y las instituciones del Estado, que exija en las calles una respuesta a las necesidades más acuciantes de la inmensa mayoría, puede hacer posible reducir y repartir las horas de trabajo asalariado, disminuir la carga del trabajo de cuidados no remunerado, transformándolo en trabajo asalariado y servicios sociales públicos y gratuitos y compartiendo aquello que no es posible sustituir con productos o servicios pero que, liberado de las tensiones de la explotación laboral, las jornadas interminables, la carestía, la falta de recursos y asistencia, se convertirá en un tiempo gratificante para el autocuidado, la crianza y el cuidado de los vínculos.

La construcción de barrios sustentables, con restaurantes con menús económicos o gratuitos, lavanderías públicas, como también parques, campos deportivos, centros culturales; la creación de centros de cuidado infantil universales, con facilidades horarias para las familias que cumplen su jornada laboral en turnos rotativos, centros de día para personas adultas mayores en situación de dependencia, son algunas de las medidas que exigimos en el camino de la socialización del trabajo doméstico y de cuidados, para que la reproducción no

esté sujeta al "patriarcado del salario", ni a las transferencias condicionadas de recursos que hace el Estado a discreción.

Sacándolo del ámbito privado del hogar, convirtiéndolo en gran parte en servicios públicos de calidad, también podría convertirse en fuente de trabajo asalariado tanto para hombres como mujeres. Una base necesaria para empezar a eliminar la "esclavitud doméstica" que, en los hechos, mantiene particularmente a las mujeres en la precariedad laboral y bajo los índices de pobreza.

Por todo lo expuesto, solicito la aprobación del presente proyecto de ley”.