



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

### LEY DE LICENCIAS IGUALITARIAS

#### TÍTULO I. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO. LICENCIAS IGUALITARIAS.

##### **CAPÍTULO 1. MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Nº 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS EN MATERIA DE IGUALDAD.**

**ARTÍCULO 1º. Principio de no discriminación.** Sustitúyese el artículo 17 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 17.- Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de acción u omisión discriminatoria hacia los/as trabajadores/as bajo pretexto de falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de refugiado/a o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, edad, color de piel, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y condiciones de salud física, mental y social, situación económica o condición social, hábitos personales, sociales y/o culturales, o cualquier circunstancia, temporal o permanente, que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia y que no guarde relación la idoneidad laboral”.*

**ARTÍCULO 2º. Principio de igualdad de trato.** Sustitúyese el artículo 81 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*“ARTÍCULO 81.- Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se desarrollan acciones u omisiones discriminatorias bajo pretexto de falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de refugiado/a o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, edad, color de piel, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y condiciones de salud física, mental y social, situación económica o condición social, hábitos personales, sociales y/o culturales, o cualquier circunstancia, temporal o permanente. No se considerará que existe trato desigual cuando un trato diferente responda a mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del/de la trabajador/a”.*

**ARTÍCULO 3º. Sustitución de la denominación del TÍTULO VII.** Sustitúyese la denominación del TÍTULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“TÍTULO VII. Derechos de las personas trabajadoras respecto de cuidados personales y familiares”.*

**ARTÍCULO 4º. Principio de igualdad y paridad de géneros.** Sustitúyese el artículo 172 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 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.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, estado civil, situación familiar, embarazo, responsabilidades parentales 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”.*

**ARTÍCULO 5°. Trabajo a domicilio. Prohibición.** Sustitúyese el artículo 175 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 175.- Trabajo a domicilio. Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio fuera del horario laboral a la persona trabajadora que se encuentre ocupada en algún local u otra dependencia en la empresa”.*

### **CAPÍTULO 2. MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Nº 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS EN MATERIA DE LICENCIAS PARENTALES**

**ARTÍCULO 6°. Licencias especiales.** Sustitúyese el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 158.- Clases. La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:*

- a) Por matrimonio o unión convivencial, DIEZ (10) días corridos, que podrán repartirse entre el período anterior o posterior a la fecha del matrimonio o unión convivencial.*
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, DIEZ (10) días corridos.*
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto, TRES (3) días corridos.*
- d) Por fallecimiento de abuela o abuelo, UN (1) día.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.*

*f) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de QUINCE (15) días por año, que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Cuando se trate de enfermedad amenazante y/o limitante para la vida, en etapa de fin de vida, la licencia podrá extenderse hasta TREINTA (30) días anuales, con un máximo de QUINCE (15) días corridos.*

*g) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, TRES (3) días corridos con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta QUINCE (15) horas por año calendario.*

*h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, por embarazo de alto riesgo, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, TRES (3) días corridos con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario.*

*i) Para la realización de trámites y asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas, u otras medidas conducentes para la vinculación con un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, DOS (2) días corridos con un máximo de DOCE (12) días hábiles anuales.*

*Las personas que configuren los supuestos establecidos en este inciso gozan de los derechos expresados en el último párrafo del artículo 177 de esta ley.*

*j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género, QUINCE (15) días laborables por año calendario, prorrogables por una única vez por otro período igual, o bien asignables en forma discontinua, por recomendación de los servicios sociales que pudieran corresponder, u otras razones fundadas que así lo aconsejen; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos u otras alternativas que la situación de violencia pudiera requerir, como la reducción*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*o readecuación de la jornada o modalidad de trabajo, o la reubicación de la trabajadora en otra dependencia u oficina diferente a aquella en la que venía prestando sus servicios, sin que ello afecte los haberes que percibe.*

*k) Para el ejercicio de derechos derivados de la Ley N° 26.743, de Identidad de Género, incluyendo trámites de rectificación registral, consultas, intervenciones y tratamientos médicos y/o psicológicos, entre otros, hasta CUARENTA Y CINCO (45) días, consecutivos o no, por año calendario.*

*l) Por interrupción del embarazo, DIEZ (10) días corridos a partir de la interrupción del embarazo.*

*m) Por climaterio severo, hasta treinta (30) días por año calendario, fraccionables o continuos, para las personas que acrediten síntomas incapacitantes vinculados a la perimenopausia o menopausia; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos u otros ajustes, adecuaciones, reducciones o alternativas razonables en el puesto, modalidad o jornada de trabajo a favor de la persona trabajadora, sin que ello afecte los haberes que percibe.*

*n) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, UN (1) día por año calendario.*

*o) Por cuidado de niño, niña o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26.061, QUINCE (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción. El plazo de licencia se ampliará en CINCO (5) días corridos por cada niño, niña o adolescente, cuando el acogimiento sea múltiple, a partir del segundo o de la segunda. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador o empleadora dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de haber sido notificada del cuidado.*

*p) Por acompañamiento de hijo o hija durante el período de vinculación y/o adaptación al jardín maternal, jardín de infantes, centro de desarrollo infantil, o primer grado de la educación primaria, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días en el año calendario; y para concurrir a reuniones o actividades de la institución educativa a la que asiste el hijo o la hija de la persona*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*trabajadora, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En todos estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos o hijas”.*

**ARTÍCULO 7º. Día hábil en licencias especiales.** Sustitúyese el artículo 160 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 160.- Día hábil. En todas las licencias especiales a las que refiere el artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables”.*

**ARTÍCULO 8º. Disposiciones específicas sobre el otorgamiento de determinadas licencias.** Sustitúyese el artículo 161 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 161. Otorgamiento de licencias. Requisitos. A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. La persona trabajadora deberá acreditar ante el empleador o la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por la institución en la cual curse los estudios. Para el otorgamiento de las licencias previstas en los incisos f), g) y h) del artículo 158, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una antigüedad determinada. Por grupo familiar, se entiende a los/as parientes que convivan con el/la trabajador/a, incluyendo a los/as hijos/as del/de la cónyuge o conviviente, y al padre, madre, hermanas/os e hijos/as, aunque no sean convivientes. Quedan comprendidos/as los/as trabajadores/as que tengan niños/as o adolescentes a cargo legalmente o enmarcados/as en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos/as en equipos de guarda o tenencia temporaria. Bajo ningún supuesto podrá supeditarse el otorgamiento de la licencia a que la persona trabajadora tenga a su único y exclusivo cargo el cuidado de la persona que*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*requiere de su acompañamiento, como tampoco a que medie una situación de dependencia económica. Se deberá acreditar cada circunstancia mediante el certificado médico correspondiente.*

*A los efectos del otorgamiento de la licencia a la que alude el inciso j) del artículo 158, bastará con la formulación de la solicitud por parte de la persona trabajadora y la declaración de que atraviesa una situación de violencia. Entiéndase por violencia de género a la definición contenida en el artículo 4° de la Ley N° 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En especial, se debe garantizar este derecho a todas las mujeres trans (travestis, transexuales y transgéneros) que no hayan realizado su cambio registral en el marco de la Ley N° 26.743, de Identidad de Género. La información referida a dicha licencia es de carácter sensible, debiendo garantizarse absoluta confidencialidad acerca de la causal del pedido de licencia y cualquier otra circunstancia atinente a la misma.*

*La circunstancia referida en el inciso l) del artículo 158 deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.*

*A los efectos de acreditar las circunstancias contempladas en los incisos m) y n) del artículo 158 deberá presentarse el certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente”.*

**ARTÍCULO 9°. Acumulación de vacaciones. Inclusión de convivientes.** Sustitúyese el artículo 164 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 164.- Acumulación. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*El empleador o la empleadora, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o dos convivientes se desempeñen a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento”.*

**ARTÍCULO 10. Sustitución de la denominación del Capítulo II del TÍTULO VII.** Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO II del TÍTULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“CAPÍTULO II De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares”.*

**ARTÍCULO 11. Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes.**

**Conservación del empleo.** Sustitúyese el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:*

*a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta SESENTA Y CINCO (65) días después del mismo. Sin embargo, ésta podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a QUINCE (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período posterior al parto, de modo de completar los CIENTO DIEZ (110) días.*

*i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de QUINCE (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

- ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria. En caso de que el niño o la niña requiriera atención permanente en el hogar con motivo de un problema de salud, el lapso previsto para el período posterior al nacimiento se extenderá por la cantidad de días que dure dicha atención domiciliaria.*
- iii. En el supuesto de embarazo de alto riesgo, el período de licencia anterior al parto se incrementará por el lapso indicado por prescripción médica.*
- iv. En caso de que se tratare de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días.*
- v. En caso de muerte perinatal entendida como aquélla que se produce al sexto mes de gestación, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el período de licencia posterior al nacimiento, la persona gestante tendrá derecho a optar entre gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso hasta completar los CIENTO DIEZ (110) días, o dar por concluida la misma con anterioridad a la finalización del período total de licencia legal, previa comunicación al empleador o la empleadora, pudiendo ejercer en este último caso, en forma anticipada, las opciones previstas en los incisos a), b) y d) del artículo 183.*
- vi. 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.*
- vii. Las personas que gesten un embrión y no vayan a ejercer derechos parentales sobre el/la nacido/a, gozarán de una licencia de SESENTA (60) días corridos, distribuidos de modo tal que el período de licencia anterior al parto no pueda ser inferior a QUINCE (15) días. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*acumulará al período posterior. Concluida dicha licencia, se podrán adicionar SESENTA (60) días corridos sin goce de haberes.*

*b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de QUINCE DÍAS (15) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija.*

*i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de SIETE (7) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.*

*ii. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria. En caso de que el niño o la niña requiriera atención permanente en el hogar con motivo de un problema de salud, el tiempo de la licencia se extenderá por la cantidad de días que dure dicha atención domiciliaria.*

*iii. En caso de que se tratara de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de DIEZ (10) días.*

*iv. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación que transita la persona con la cual comparte la responsabilidad parental, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el transcurso de licencia establecida en ese inciso, la persona trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta DIEZ (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria, o del fallecimiento del hijo o la hija, según el caso.*

*c) Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por SESENTA Y CINCO (65) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante, o el otorgamiento formal de la guarda con fines de adopción, a opción de la persona trabajadora.*

*i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de QUINCE (15) días por cada niño, niña o adolescente a partir del segundo o de la segunda.*

*Una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo, se completarán con una licencia parental adicional de CUARENTA (40) días. Dicha licencia será ejercida por solo uno o una*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*de los o las dos progenitores/as o responsables parentales del niño, la niña o adolescente si los o las hubiere, con posibilidad de alternancia informada, planificada y no simultánea. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), a los efectos de promover la corresponsabilidad parental entre ambos progenitores o ambas progenitoras si los o las hubiere, al menos la mitad de este período de licencia será usufructuada por la persona trabajadora no gestante; de lo contrario el período de licencia se verá reducido a la mitad. La modalidad adoptada deberá notificarse fehacientemente al empleador o la empleadora con QUINCE (15) días de anticipación.*

*A excepción de la licencia parental establecida en el inciso c) de este artículo que es ejercida simultáneamente por ambos o ambas responsables parentales cuando los o las hubiere, en caso de fallecimiento de uno o una de los o las progenitores/as o responsables parentales, el otro o la otra podrá usufructuar los períodos de licencia no gozados que correspondieran a la persona fallecida.*

*En caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento o guarda, se añadirá un período de licencia de CIENTO OCHENTA (180) días que será usufructuada una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo. Cuando existieren ambos/as progenitores/as o responsables parentales, dicho período será distribuido por mitades, correspondiendo NOVENTA (90) días a cada uno/a de ellos o ellas.*

*La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos a), b) y c) del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación, en cada uno de los casos, de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia, o constancia judicial del inicio de la convivencia con anterioridad al otorgamiento de la guarda con fines de adopción o resolución judicial que otorga la guarda, según el caso.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos de licencia establecidos en este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes. En todos los casos el período de licencia legal será computado como tiempo de servicio, y las asignaciones percibidas por la persona trabajadora revestirán carácter remuneratorio.*

*Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir de la comunicación fehaciente al empleador o la empleadora del estado de embarazo de la persona trabajadora, o de la persona gestante con la que la persona trabajadora comparte la responsabilidad parental, respectivamente. En el caso del supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la acreditación ante el empleador o la empleadora de que se encuentra en curso el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, la niña o adolescente con fines de adopción”.*

### **ARTÍCULO 12. Licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida.**

Incorpórase como artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

*“ARTÍCULO 177 BIS.- Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida. La persona trabajadora gozará de una licencia de TREINTA (30) días, continuos o discontinuos, por año calendario para someterse a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado. A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar el certificado médico correspondiente y copia del consentimiento informado.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*La persona trabajadora que usufructúe esta licencia gozará de los derechos expresados en el último y penúltimo párrafo del artículo 177 de esta ley”.*

**ARTÍCULO 13. Despido por causa del embarazo, nacimiento, adopción o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas. Presunción.** Sustitúyese el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 178. Despido por causa de embarazo, nacimiento, adopción de hijo o hija, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de un hijo o hija cuando fuese dispuesto dentro del plazo de OCHO (8) meses y MEDIO (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando el empleador o la empleadora se encontrase en conocimiento del estado de embarazo, del nacimiento, o del proceso de adopción. Asimismo, se presume que el despido obedece a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, desde la notificación al empleador o la empleadora de que la persona trabajadora se efectuará dichos tratamientos por un plazo de CUARENTA y CINCO (45) días corridos, transcurrido el cual la persona trabajadora deberá acreditar debidamente ante el empleador o la empleadora la continuidad de dichos tratamientos a fin de extender la protección por CUARENTA y CINCO (45) días más. El caso de despido en tales condiciones, la persona trabajadora tendrá derecho a optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización equivalente al doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con el pago de los salarios caídos”.*

**ARTÍCULO 14. Pausa por alimentación o cuidado. Espacios de lactancia y de cuidado.** Sustitúyese el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*“ARTÍCULO 179. Pausa por alimentación o cuidado. Espacios para la lactancia. Espacios de cuidado. La pausa por alimentación y cuidado de hijo o hija, comprende el derecho a una pausa destinada a la lactancia natural o artificial del niño o la niña de hasta VEINTICUATRO (24) meses de edad, de DOS (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones, o la disminución de DOS (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con tal fin. Si por razones médicas se exige y/o prescribe formalmente un plazo de lactancia más prolongado, tal derecho se extenderá hasta el plazo requerido en dicha prescripción. Esta pausa podrá ser gozada indistintamente por cualquiera de los progenitores o las progenitoras o responsables parentales.*

*El mismo beneficio se acordará a las trabajadoras que posean la guarda o tutela de niños o niñas de hasta veinticuatro (24) meses de edad.*

*Los establecimientos de trabajo deberán contar con espacios para la lactancia en los términos de la Ley N° 26.873, sus normas complementarias y reglamentarias. A tal fin deberá disponerse de un ambiente exclusivo, especialmente acondicionado y apto, que cumpla con las medidas adecuadas de higiene, privacidad y comodidad, para garantizar que toda persona trabajadora en período de lactancia pueda extraerse leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral, sin interferencias externas. Aquellos establecimientos que tengan en sus instalaciones espacios de cuidado para niños y niñas a cargo de las personas trabajadoras, podrán cumplimentar con lo establecido precedentemente en dichas instalaciones. En todos los casos estos espacios deberán permanecer en servicio a lo largo de toda la jornada laboral y no tendrán costo alguno para las personas trabajadoras.*

*En las empresas que cuenten con una nómina mínima de CINCUENTA (50) personas trabajadoras, sin distinción de género, independientemente de las modalidades de contratación y aún en el caso de que no todo el plantel preste tareas en forma presencial, el empleador o la empleadora deberá disponer de espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de las personas trabajadoras, durante la respectiva jornada laboral. Dicho servicio no tendrá costo alguno para las personas trabajadoras. El servicio deberá ser habilitado en las instalaciones del establecimiento, salvo en aquellos casos en que*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*mediare imposibilidad edilicia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación, en los que, previa intervención de la asociación profesional, podrá resolverse su prestación en otro lugar alternativo. A exclusiva opción de la persona trabajadora, la provisión de servicios de cuidado podrá sustituirse mediante el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada niño o niña a cargo, cuyo monto no podrá ser inferior a una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.*

*La autoridad de aplicación deberá instrumentar los mecanismos de control adecuados para verificar el cumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas en este artículo”.*

**ARTÍCULO 15. Sustitución de la denominación del Capítulo III del TÍTULO VIII.** Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO III del TÍTULO VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“CAPÍTULO III. De la prohibición del despido por causa de matrimonio o unión convivencial”.*

**ARTÍCULO 16. Nulidad de despidos por causa de matrimonio. Inclusión de unión convivencial.** Sustitúyese el artículo 180 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 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 o de unión convivencial”.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 17. Presunción de despido por causa de matrimonio. Inclusión de unión convivencial.** Sustitúyese el artículo 181 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 181. Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador la empleadora, 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 o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador empleadora, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”.*

**ARTÍCULO 18. Indemnización por incumplimiento de la prohibición.** Sustitúyese el artículo 182 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 182. Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador o la empleadora abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245, sin que sea de aplicación el tope fijado en el segundo párrafo de dicho artículo”.*

**ARTÍCULO 19. Inclusión del derecho a excedencia para personas no gestantes y adoptantes. Inclusión de media jornada.** Sustitúyese el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

*“ARTÍCULO 183.- Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones:*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, en cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija, o en cargo o empleo superior al indicado si así lo acordara con su empleador o empleadora.*

*b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.*

*En tal caso, la compensación será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de la remuneración de la persona trabajadora, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio.*

*c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a SEIS (6) meses.*

*Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.*

*d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral y, en la misma proporción, su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. El personal gestante, no gestante y adoptante podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un periodo no superior a SEIS (6) meses contados a partir del día del nacimiento, o del inicio de la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante o el otorgamiento formal de la guarda con fines de adopción, según el caso. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.*

*Lo normado en el inciso c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo o hija enferma menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación”.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 20. Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes.** Sustitúyese el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 184.- Reingreso. El reintegro o reanudación de la jornada completa por parte del personal gestante, no gestante y adoptante en ejercicio de las opciones previstas en los incisos c) y d) del artículo anterior, deberá producirse al término del período por el que optara:*

*a) En las mismas condiciones y cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija.*

*b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo entre la persona trabajadora y su empleador o empleadora”.*

**ARTÍCULO 21. Antigüedad para el uso del estado de excedencia y de la rescisión con compensación en personas gestantes, no gestantes y adoptantes.** Sustituyese el artículo 185 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 185.- Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener UN (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa”.*

**ARTÍCULO 22. Eliminación de la opción tácita.** Sustitúyese el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 186.- Opción expresa. Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 de esta ley, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de los DOS (2) días hábiles*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de DOS (2) días hábiles ejerza la respectiva opción en los términos del artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso b) de dicho artículo. El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas”.*

**ARTÍCULO 23. Derogación.** Deróganse los artículos 174 y 176 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias.

### **CAPÍTULO 3. MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES Nº 26.844.**

**ARTÍCULO 24. Licencias especiales.** Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, por el siguiente:

“ARTÍCULO 38.- Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

*I) Licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción y licencia para la aplicación de técnicas de reproducción asistida, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de esta ley.*

*II) Otras licencias:*

*a) Por matrimonio o unión convivencial, DIEZ (10) días corridos, que podrán repartirse entre el período anterior o posterior a la fecha del matrimonio o unión convivencial.*

*b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, DIEZ (10) días corridos.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto, TRES (3) días corridos.*

*d) Por fallecimiento de abuela o abuelo, UN (1) día.*

*e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.*

*f) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de QUINCE (15) días por año, que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Cuando se trate de enfermedad amenazante y/o limitante para la vida, en etapa de fin de vida, la licencia podrá extenderse hasta TREINTA (30) días anuales, con un máximo de QUINCE (15) días corridos.*

*g) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevenientes, TRES (3) días corridos con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta QUINCE (15) horas por año calendario.*

*h) Para el cuidado, atención o acompañamiento de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, por embarazo de alto riesgo, o aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, TRES (3) días corridos con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario.*

*i) Para la realización de trámites y asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas, u otras medidas conducentes para la vinculación con un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, con carácter previo al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, DOS (2) días corridos con un máximo de DOCE (12) días hábiles anuales.*

*Las personas que configuren los supuestos establecidos en este inciso gozan de los derechos expresados en el último párrafo del artículo 39 de esta ley.*

*j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género QUINCE (15) días laborables corridos por año calendario, prorrogables por una única vez por otro período igual, o bien*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*asignables en forma discontinua, por recomendación de los servicios sociales que pudieran corresponder, u otras razones fundadas que así lo aconsejen; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos u otras alternativas que la situación de violencia pudiera requerir, como la reducción o readecuación de la jornada de trabajo, sin que ello afecte los haberes que percibe.*

*k) Para el ejercicio de derechos derivados de la Ley N° 26.743, de Identidad de Género, incluyendo trámites de rectificación registral, consultas, intervenciones y tratamientos médicos y/o psicológicos, entre otros, hasta CUARENTA Y CINCO (45) días, consecutivos o no, por año calendario.*

*l) Por interrupción del embarazo, DIEZ (10) días corridos a partir de la interrupción del embarazo.*

*m) Por climaterio severo, hasta treinta (30) días por año calendario, fraccionables o continuos, para las personas que acrediten síntomas incapacitantes vinculados a la perimenopausia o menopausia; sin perjuicio de otros permisos especiales discontinuos u otros ajustes, adecuaciones, reducciones o alternativas razonables en la jornada de trabajo a favor de la persona trabajadora, sin que ello afecte los haberes que percibe.*

*n) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, UN (1) día por año calendario.*

*o) Por cuidado de niño, niña o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26.061, QUINCE (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción. El plazo de licencia se ampliará en CINCO (5) días corridos por cada niño, niña o adolescente, cuando el acogimiento sea múltiple, a partir del segundo o de la segunda. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador o empleadora dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de haber sido notificada del cuidado.*

*p) Por acompañamiento de hijo o hija durante el período de vinculación y/o adaptación al jardín maternal, jardín de infantes, centro de desarrollo infantil, o primer grado de la educación primaria, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días en el año calendario; y para concurrir a reuniones o actividades de la institución educativa a la que asiste el hijo o la hija de la persona*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*trabajadora, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En todos estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos o hijas.*

*En las licencias a las que refiere el punto II de este artículo, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables”.*

**ARTÍCULO 25. Sustitución de la denominación del TÍTULO VIII.** Sustitúyese la denominación del TÍTULO VIII la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, por el siguiente:

*“TÍTULO VIII. De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares”.*

**ARTÍCULO 26. Prohibición de trabajar para el personal gestante, no gestante y adoptante de casas particulares. Conservación del empleo.** Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:*

*a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta SESENTA Y CINCO (65) días después del mismo. Sin embargo, ésta podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a QUINCE (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período posterior al parto, de modo de completar los CIENTO DIEZ (110) días.*

*i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de QUINCE (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.*

*ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria. En caso de que el niño o la niña requiriera atención permanente en el hogar con motivo de un problema de salud, el lapso previsto para el período posterior al nacimiento se extenderá por la cantidad de días que dure dicha atención domiciliaria.*

*iii. En el supuesto de embarazo de alto riesgo, el período de licencia anterior al parto se incrementará por el lapso indicado por prescripción médica.*

*iv. En caso de que se tratare de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días.*

*v. En caso de muerte perinatal entendida como aquélla que se produce al sexto mes de gestación, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el período de licencia posterior al nacimiento, la persona gestante tendrá derecho a optar entre gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso hasta completar los CIENTO DIEZ (110) días, o dar por concluida la misma con anterioridad a la finalización del período total de licencia legal, previa comunicación al empleador o la empleadora, pudiendo ejercer en este último caso, en forma anticipada, las opciones previstas en los incisos a), b) y d) del artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias.*

*vi. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor 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 persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.*

*vii. Las personas que gesten un embrión y no vayan a ejercer derechos parentales sobre el/la nacido/a, gozarán de una licencia de SESENTA (60) días corridos, distribuidos de modo tal que el período de licencia anterior al parto no pueda ser inferior a QUINCE (15) días. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*acumulará al período posterior. Concluida dicha licencia, se podrán adicionar SESENTA (60) días corridos sin goce de haberes.*

*b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de QUINCE DÍAS (15) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija.*

*i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de SIETE (7) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.*

*ii. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria. En caso de que el niño o la niña requiriera atención permanente en el hogar con motivo de un problema de salud, el tiempo de la licencia se extenderá por la cantidad de días que dure dicha atención domiciliaria.*

*iii. En caso de que se tratara de una persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de DIEZ (10) días.*

*iv. En caso de muerte perinatal entendida como aquella que se produce al sexto mes de gestación que transita la persona con la cual comparte la responsabilidad parental, o fallecimiento del hijo o la hija después del parto o durante el transcurso de licencia establecida en ese inciso, la persona trabajadora tendrá derecho a gozar de una licencia de hasta DIEZ (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria, o del fallecimiento del hijo o la hija, según el caso.*

*c) Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por SESENTA Y CINCO (65) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia con el niño, la niña o adolescente en el hogar de la persona adoptante, o el otorgamiento formal de la guarda con fines de adopción, a opción de la persona trabajadora.*

*i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de QUINCE (15) días por cada niño, niña o adolescente a partir del segundo o de la segunda.*

*Una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo, se completarán con una licencia parental adicional de CUARENTA (40) días. Dicha licencia será ejercida por solo uno o una*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*de los o las dos progenitores/as o responsables parentales del niño, la niña o adolescente si los o las hubiere, con posibilidad de alternancia informada, planificada y no simultánea. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), a los efectos de promover la corresponsabilidad parental entre ambos progenitores o ambas progenitoras si los o las hubiere, al menos la mitad de este período de licencia será usufructuada por la persona trabajadora no gestante; de lo contrario el período de licencia se verá reducido a la mitad. La modalidad adoptada deberá notificarse fehacientemente al empleador o la empleadora con QUINCE (15) días de anticipación. A excepción de la licencia parental establecida en el inciso c) de este artículo que es ejercida simultáneamente por ambos o ambas responsables parentales cuando los o las hubiere, en caso de fallecimiento de uno o una de los o las progenitores/as o responsables parentales, el otro o la otra podrá usufructuar los períodos de licencia no gozados que correspondieran a la persona fallecida.*

*En caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento o guarda, se añadirá un período de licencia de CIENTO OCHENTA (180) días que será usufructuada una vez finalizados los períodos de licencia establecidos en este artículo. Cuando existieren ambos/as progenitores/as o responsables parentales, dicho período será distribuido por mitades, correspondiendo NOVENTA (90) días a cada uno/a de ellos o ellas.*

*La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos a), b) y c) del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación, en cada uno de los casos, de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia, o constancia judicial del inicio de la convivencia con anterioridad al otorgamiento de la guarda con fines de adopción o resolución judicial que otorga la guarda, según el caso.*

*La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos de licencia establecidos en este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes. En todos los casos el período de licencia legal será computado como tiempo de servicio, y las asignaciones percibidas por la persona trabajadora revestirán carácter remuneratorio.*

*Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir de la comunicación fehaciente al empleador o la empleadora del estado de embarazo de la persona trabajadora, o de la persona gestante con la que la persona trabajadora comparte la responsabilidad parental, respectivamente. En el caso del supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la acreditación ante el empleador o la empleadora de que se encuentra en curso el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, la niña o adolescente con fines de adopción”.*

**ARTÍCULO 27. Licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida para el personal de casas particulares.** Sustitúyese el artículo 40 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 40.- Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida. La persona trabajadora gozará de una licencia de TREINTA (30) días, continuos o discontinuos, por año calendario para someterse a la aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado. A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar el certificado médico correspondiente y copia del consentimiento informado. La persona trabajadora que usufructúe esta licencia gozará de los derechos expresados en el último y penúltimo párrafo del artículo 39 de esta ley”.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 28. Despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción, y por causa de matrimonio y unión convivencial. Remisión al Régimen de Contrato de Trabajo.** Sustitúyese el artículo 41 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 41.- Despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción. Despido por causa de matrimonio y unión convivencial. Remisión. Serán de aplicación al personal gestante, no gestante y adoptante comprendido en el presente régimen, las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en materia de despido por causa de embarazo, nacimiento y adopción, y despido por causa de matrimonio y unión convivencial”.*

### **CAPÍTULO 4. MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO Nº 26.727 Y SU MODIFICATORIA.**

**ARTÍCULO 29. Personal gestante temporario.** Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 51.- Licencia personal gestante. Personal temporario. El personal gestante temporario tendrá derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.*

*La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante, 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 de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*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 o la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia”.*

**ARTÍCULO 30. Derogación.** Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria.

### **CAPÍTULO 5. DISPOSICIONES COMUNES A LAS OBRAS SOCIALES Y A LAS EMPRESAS DE MEDICINA PREPAGA.**

**ARTÍCULO 31. Beneficio de obra social en excedencia.** Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la Ley Nº 23.660 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley”.*

**ARTÍCULO 32. Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante.** *Incorpórase como inciso i) del artículo 10 de la Ley Nº 23.660 y sus modificatorias, el siguiente:*

*“i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*la empleadora serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación”.*

**ARTÍCULO 33. Obligación de los Agentes de Seguro de Salud y demás entidades que brinden prestaciones médico asistenciales.** El sector público de salud, la Obra Social del Poder Judicial de la Nación, la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, las entidades que brinden atención al personal de las universidades, las entidades de medicina prepaga reguladas por la Ley N° 26.682, que brinden prestaciones de salud a través de una modalidad de adhesión voluntaria, y planes superadores y complementarios por mayores servicios que comercialicen los agentes de Seguro de Salud, así como también todos aquellos agentes que brinden servicios médico-asistenciales a sus afiliados independientemente de la figura jurídica que posean, deberán brindar a sus afiliados y afiliadas o beneficiarios y beneficiaras las prestaciones previstas en el inciso i) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias.

### **TÍTULO II. MODIFICACIONES A LA NORMATIVA PREVISIONAL**

#### **CAPÍTULO 1. MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUS MODIFICATORIAS**

**ARTÍCULO 34. Subsistemas contributivos de aplicación al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas.** Incorpórase como incisos a') y a'') del artículo 1º de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, los siguientes:

*“a’) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas inscriptas y con aportes realizados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la Ley N° 24.977,*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente Ley.*

*a'') Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la Ley Nº 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley."*

**ARTÍCULO 35. Financiamiento de las asignaciones familiares.** Incorpórase como incisos a') y a'') del artículo 5º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

*"a') Las que correspondan al inciso a') del artículo 1º de esta ley, con los siguientes recursos:*

*1. El porcentaje de impuesto integrado que corresponda, con destino al SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) a cargo de las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).*

*a'') Las que correspondan al inciso a'') del artículo 1º de la presente ley con los siguientes recursos:*

*1. El porcentaje del aporte con destino al SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos".*

**ARTÍCULO 36. Inclusión de la asignación parental para personal no gestante y asignación parental por adopción.** Sustitúyese el artículo 6º de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

*"ARTÍCULO 6º. Se establecen las siguientes prestaciones:*

*a) Asignación por hijo o hija.*

*b) Asignación por hijo o hija con discapacidad.*

*c) Asignación prenatal.*

*d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal.*

*e) Asignación parental para el personal gestante.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

- e') Asignación parental para el personal no gestante.*
- e'') Asignación parental para el personal adoptante.*
- e''') Asignación por técnicas de reproducción médicamente asistida.*
- f) Asignación por nacimiento.*
- g) Asignación por adopción.*
- h) Asignación por matrimonio o unión convivencial.*
- i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.*
- j) Asignación por Embarazo para Protección Social.*
- k) Asignación por Cuidado de Salud Integral”.*

**ARTÍCULO 37. Retribución.** Sustitúyese el artículo 11 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 11.- La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por técnicas de reproducción médicamente asistida, para las personas trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la retribución que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 y 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento, por adopción o por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de la empleadora establecidos en las Leyes Nº 23.660 y Nº 23.661 serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación”.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 38. Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos.** Incorpórase como artículo 11 bis de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

*“ARTÍCULO 11 bis.- Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos e), e'') y e''') del artículo 6º de la presente ley, durante los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda. Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a DIECIOCHO (18) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación. El monto mensual de la asignación para las personas trabajadoras inscriptas en el Régimen General de Autónomos, las adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y las inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social será equivalente al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil neto, vigente en cada período”.*

**ARTÍCULO 39. Garantía de monto de asignación equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares y trabajadores y trabajadoras agrarias.** Incorpórase como artículo 11 ter de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

*“ARTÍCULO 11 ter. El ESTADO NACIONAL garantizará a las personas trabajadoras comprendidas en las leyes Nº 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Nº 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario, un monto no inferior al salario Mínimo*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*Vital y Móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º de la presente”.*

**ARTÍCULO 40. Incorporación de la asignación por unión convivencial.** *Sustitúyese el artículo 14 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:*

*“ARTÍCULO 14.- La asignación por matrimonio o unión convivencial consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador o la empleadora. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a los o las dos cónyuges o convivientes cuando ambos o ambas se encuentren en las disposiciones de la presente ley”.*

**ARTÍCULO 41. Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).** *Incorpórase como artículo 17 bis de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:*

*“ARTÍCULO 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a') del artículo 1º que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las Categorías H o inferior tendrán derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e'), y e'') del artículo 6º de la presente ley.*

*Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1º de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos.*

*La inscripción en la Categoría I o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*b) y de las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.*

*La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar, excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1º de la presente y a dicho grupo familiar, del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente.*

*Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º de la presente ley, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida.*

*Sin perjuicio de las previsiones que anteceden, cualquiera sea el subsistema e independientemente de la persona integrante del grupo familiar que genere el derecho al cobro de las asignaciones previstas en los incisos a), b), c) y d) del artículo 6º de esta ley, la percepción se efectuará de conformidad con las pautas establecidas en el artículo 20 de esta ley”.*

**ARTÍCULO 42. Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción.** Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda”.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 43. Asignación para ambos progenitores o responsables parentales.** Sustitúyese el artículo 20 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 20.- A excepción de la asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, que serán percibidas por cada persona titular del derecho de conformidad con los artículos 11, 11 bis y 11 ter de esta ley, las demás prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 correspondientes a los distintos subsistemas previstos en el artículo 1° de la presente ley, serán percibidas por solo uno/a de los progenitores, las progenitoras o responsables parentales, de acuerdo con el siguiente orden de prioridades, independientemente de quién sea el o la integrante del grupo familiar que genere el derecho al cobro:*

*a) Por la persona gestante.*

*b) Por la progenitora, salvo en los casos en que el cuidado personal de la niña, niño, adolescente y/o persona con discapacidad derivado de la responsabilidad parental haya sido asumido unilateralmente por el otro progenitor, de conformidad con las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación, o cuando medie acuerdo de la progenitora y el progenitor para que sea percibida por este último; circunstancias que deberán ser debidamente acreditadas.*

*c) Cuando se trate de ambas progenitoras, por la progenitora designada por acuerdo entre estas.*

*d) Cuando se trate de ambos progenitores, por el progenitor designado por acuerdo entre estos.*

*e) Por quien ejerce la guarda, tutela, curatela o tiene a su cargo efectivamente el cuidado personal de la niña, niño, adolescente y/o persona con discapacidad, cuando se configure alguna de estas circunstancias excepcionales de conformidad con las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación.*

*f) El pago de las asignaciones podrá realizarse al o la adolescente a partir de los dieciséis (16) años de edad cuando medie acuerdo de la/s persona/s adulta/s responsable/s, o cuando sea más conveniente atendiendo fundamentalmente a los principios establecidos en el artículo 639 del Código Civil y Comercial de la Nación, a pedido de parte y por motivos fundados.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*Cuando se trate de conformaciones monomarentales o monoparentales, entendidas como aquellos grupos familiares con una única persona adulta responsable de niños, niñas y adolescentes a cargo, se habilitará la presentación de una Declaración Jurada por parte de la persona interesada ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a fin de que el otro progenitor o la otra progenitora no sea considerado/a como parte integrante del grupo familiar a los efectos de la percepción de las asignaciones establecidas en esta ley. De comprobarse la falsedad de alguna de las circunstancias y/o calidades invocadas, se producirá la pérdida del beneficio”.*

**ARTÍCULO 44.** Sustitúyese el artículo 21 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 21.- Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante, parental por adopción y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida, las que serán percibidas por cada uno de ellos”.*

### **CAPÍTULO 2. MODIFICACIONES A LA LEY NACIONAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES N° 24.241 Y SUS MODIFICATORIAS**

**ARTÍCULO 45.** **Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional.** Incorporánse como últimos párrafos del artículo 22 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, los siguientes:

*“Será computable como tiempo de servicio los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción.*



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

*A los efectos de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la Prestación Básica Universal (PBU) se computará como tiempo de servicio el período correspondiente al estado de excedencia.*

*El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo de servicio y el monto correspondiente a los períodos mencionados en los párrafos precedentes.*

*El reconocimiento establecido en el presente artículo no generará derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes”.*

**ARTÍCULO 46. Cómputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y el periodo de excedencia para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada.** Sustitúyese el artículo 27 bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, por el siguiente:

*“ARTÍCULO 27 bis.- “Declárase computable a los fines de la acreditación de la condición de aportante de acuerdo a lo estipulado por los incisos a) o b) del artículo 95 para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prevén los artículos 97 y 98, el período correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, como así también, al periodo de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los Convenios Colectivos de Trabajo respectivos.*

*El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo reconocido en el marco de los artículos mencionados”.*



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

### **TÍTULO III. RÉGIMEN DE BENEFICIOS PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MIPES)**

**ARTÍCULO 47. Sujetos alcanzados.** Quedarán comprendidas dentro de los alcances del presente Título las personas físicas o jurídicas organizadas como empresas inscriptas en el Registro de Empresas MiPyMEs creado mediante el Artículo 27 de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias, dependiente de la Secretaría de Producción de la Nación, categorizadas como micro y pequeñas empresas, y que se encuentren en curso normal de cumplimiento de sus obligaciones fiscales y previsionales.

**ARTÍCULO 48. Alcance.** Los sujetos comprendidos en el artículo 47 podrán gozar de los beneficios del presente régimen en la totalidad de las relaciones laborales independientemente de la rama de actividad o convención colectiva de trabajo, con el alcance que determine la Autoridad de Aplicación, quedando alcanzados por las disposiciones del presente Título en las formas y condiciones que establezcan las normas reglamentarias y complementarias que se dicten al efecto.

**ARTÍCULO 49. Crédito fiscal.** Las empresas incluidas en el artículo 47 con los alcances del artículo 48 de esta ley podrán convertir en un certificado de crédito fiscal intransferible, hasta un importe equivalente al que resulte de sumarizar los montos pagados en concepto de remuneraciones y contribuciones patronales correspondientes a las licencias especiales de los incisos a), b), f), g), h), i), j), k), l), m) y o) del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, y sus equivalentes de conformidad con el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria.

Las empresas incluidas en el tramo “Micro” del Registro de Empresas MiPyME del artículo 27 de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias, podrán convertir en un certificado de crédito fiscal el CIENTO POR CIENTO (100%) de lo efectivamente abonado por los conceptos del párrafo anterior.



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

Las empresas incluidas en el tramo “Pequeña” del Registro de Empresas MiPyme del artículo 27 de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias, podrán convertir en un certificado de crédito fiscal el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de lo efectivamente abonado por los conceptos del primer párrafo.

**ARTÍCULO 50. Alcances del beneficio.** El certificado de crédito fiscal del presente régimen podrá ser usado para cancelar total o parcialmente las contribuciones patronales de la nómina salarial del personal en relación de dependencia, cualquiera sea su tarea o afectación, con destino a los subsistemas de Seguridad Social regidos por las Leyes Nros. 19.032, 24.013, 24.241 y 24.714, y sus respectivas normas modificatorias y complementarias.

El monto obtenido con motivo de la incorporación de los certificados de crédito fiscal no podrá ser sujeto a repeticiones o devoluciones producto de saldos a favor que generen en las obligaciones fiscales delimitadas en el presente artículo. Dicho monto no podrá ser aplicado al pago de deudas fiscales previas al ejercicio del año en que se abonan las licencias especiales a las que refiere el artículo 49 de esta ley.

Las contribuciones patronales que se vean disminuidas por el efecto del presente título al sistema de Obras Sociales serán financiadas con recursos del Tesoro Nacional, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

**ARTÍCULO 51.- Incumplimiento. Sanciones.** El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por parte de los y las titulares de los certificados de crédito fiscal que resulten beneficiarios y beneficiarias del régimen creado por el presente título, sin perjuicio de la restitución al fisco de las Contribuciones Patronales no ingresadas por el uso de los Certificados, con más los respectivos intereses resarcitorios, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las que pudieran corresponder por aplicación de otras normas vigentes:



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

1. Suspensión del goce del beneficio, por un período de entre DOS (2) meses y UN (1) año o caducidad total o parcial del tratamiento otorgado, según la gravedad de la falta a determinar.
2. Una multa equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) del impuesto ingresado en defecto por uso del Certificado de Crédito Fiscal del presente régimen.
3. Inhabilitación para volver a gozar de los beneficios del presente régimen.

La Autoridad de Aplicación determinará los procedimientos para la aplicación de las sanciones dispuestas en el presente artículo y exigirá, y oportunamente ejecutará, garantías constituidas por los beneficiarios o las beneficiarias mediante depósito bancario, cheque certificado contra entidad bancaria, títulos públicos emitidos por el ESTADO NACIONAL, aval bancario, seguro de caución o pagarés a la vista, en los montos y oportunidades que la reglamentación establezca.

Las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones emergentes de la presente ley e imponer las sanciones derivadas de su incumplimiento prescribirán a los DIEZ (10) años contados a partir de la fecha en que el cumplimiento debió hacerse efectivo. El acto administrativo que ordene la instrucción de sumario administrativo y/o el requerimiento de cumplimiento emitido por la Autoridad de Aplicación suspenderá por TRES (3) años el plazo de prescripción de la acción y se aplicarán en subsidio las disposiciones de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

### **TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES.**

**ARTÍCULO 52. Adecuación normativa.** Solicítase al PODER EJECUTIVO NACIONAL que, en uso de sus facultades, modifique el Decreto N° 460/1999, reglamentario de la Ley N° 24.241, el Decreto N° 3413/1979 de Licencias, Justificaciones y Franquicias de la Administración Pública Nacional, y todo Decreto que estime necesario, a los fines de adecuarlos a las disposiciones de la presente ley.



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

**ARTÍCULO 53. Derogación.** Derógase la Ley N° 24.716 de Licencia por Nacimiento de Hijo o Hija con Síndrome de Down y los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7° del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 593 del 15 de abril de 2016.

**ARTÍCULO 54. - Extensión progresiva de los plazos de las nuevas licencias parentales y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas.** La implementación de las licencias parentales y por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistidas introducidas por esta ley se efectuará de la siguiente manera:

I. La licencia parental para el personal no gestante que se incorpora como inciso b) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; inciso b) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria, por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

a) a la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;

b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

II. La licencia parental para el personal adoptante que se incorpora al inciso c) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; al inciso c) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, QUINCE (15) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, TREINTA (30) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, CUARENTA Y CINCO (45) días;
- d) al cumplirse TRES (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

III. La licencia para el personal gestante con discapacidad que se incorpora en el apartado vi. del inciso a) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; en el apartado vi. del inciso a) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y en el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, VEINTE (20) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

IV. La licencia para el personal no gestante con discapacidad que se incorpora en el apartado iii. del inciso b) del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; en el apartado iii del inciso b) del artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y en el artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, CINCO (5) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

V. La licencia parental adicional que se incorpora al artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; al artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, VEINTE (20) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, TREINTA (30) días;
- d) al cumplirse TRES (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

VI. La licencia adicional por nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad, que se incorpora al artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley; al artículo 39 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, conforme artículo 26 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 11 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, CUARENTA Y CINCO (45) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, NOVENTA (90) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, CIENTO TREINTA Y CINCO (135) días;



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

d) al cumplirse TRES (3) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

Para los casos comprendidos en la Ley N° 24.716 regirá la cláusula transitoria del artículo 56 de esta ley.

VII. La licencia por aplicación de técnicas de reproducción médicamente asistida que se incorpora a través del artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 12 de esta ley; al artículo 40 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, conforme artículo 27 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 177 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 12 de esta ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, VEINTE (20) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

**ARTÍCULO 55. - Extensión progresiva de los plazos de las nuevas licencias especiales.** La implementación de las licencias especiales introducidas por esta ley cuyo máximo exceda los DIEZ (10) días, se efectuará de la siguiente manera:

I. Las licencias que se incorporan a los incisos f), g), h), i), j) y o) del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 6° de esta ley; al apartado II) incisos f), g), h), i), j) y o) del artículo 38 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976)



## Proyecto de ley

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

y sus modificatorias, conforme artículo 6° de esta ley, se alcanzarán progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, CINCO (5) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

II. Las licencias que se incorporan a los incisos k) y m) del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 6° de esta ley; al apartado II) incisos k) y m) del artículo 38 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, conforme artículo 24 de esta ley; y al artículo 50 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria por vía del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (to 1976) y sus modificatorias, conforme artículo 6° de esta ley, se alcanzarán progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia de la presente ley, DIEZ (10) días;
- b) al cumplirse UN (1) año desde la entrada en vigencia de la presente ley, VEINTE (20) días;
- c) al cumplirse DOS (2) años desde la entrada en vigencia de la presente ley, la totalidad de la licencia.

**ARTÍCULO 56.- Cláusula transitoria.** La derogación del artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario Nº 26.727 y su modificatoria, establecida por el artículo 30 de la presente ley, comenzará a regir al cumplirse TRES (3) años desde la entrada en vigencia de esta ley con la consecuente adquisición de plena vigencia de la licencia parental adicional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de esta ley.

La derogación de la Ley Nº 24.716 de Licencia por Nacimiento de Hijo o Hija con Síndrome de Down, establecida por el artículo 53 de esta ley, comenzará a regir al cumplirse TRES (3) años desde la entrada en vigencia de esta ley con la consecuente adquisición de plena vigencia de la licencia adicional por nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de esta ley.

**ARTÍCULO 57. Vigencia.** Las disposiciones de la presente ley comenzarán a regir a partir de los NOVENTA (90) días de su promulgación, con la salvedad establecida en el artículo precedente y de conformidad con la implementación progresiva prevista en el presente título.

**ARTÍCULO 58.- Licencias en curso.** Las licencias que se hayan iniciado antes de la entrada en vigencia de la presente ley y que expiren con posterioridad a esa fecha, deben prorrogarse hasta el cumplimiento de los lapsos más extensos previstos por esta norma, debiendo adecuarse en cada caso a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de la implementación progresiva prevista en el presente título.

**ARTÍCULO 59.** Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

**DIPUTADO NACIONAL ESTEBAN PAULÓN**

**DIPUTADA NACIONAL MÓNICA FEIN**



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

### **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto modificar la Ley de Contrato de Trabajo y otros regímenes laborales específicos, a fin de adecuar la legislación a los estándares modernos establecidos por el derecho laboral y el derecho internacional de los Derechos Humanos, en consideración a las diversas configuraciones que asume la familia en la sociedad contemporánea y desde una perspectiva del cuidado y el autocuidado.

Intentamos integrar y armonizar en esta propuesta una serie de iniciativas que se han nutrido a lo largo de estos años del trabajo realizado en el ámbito de las comisiones de esta Cámara de Diputados y del diálogo e intercambio con colectivos, organizaciones e instituciones del campo académico y de la sociedad civil en general, y, a su vez, contemplar algunas problemáticas y derechos cuyo reconocimiento y abordaje es relativamente reciente y requieren ser incorporados en la dinámica de las relaciones y derechos laborales, en consonancia con una serie de propuestas legislativas que hemos presentado en materia de ampliación y reconocimiento de derechos de distintos colectivos y poblaciones. Entre los antecedentes que ha recogido el presente proyecto de ley, cabe destacar especialmente al expte. 875-D-2022, de autoría del diputado Enrique Estévez y de la diputada Mónica Fein, presentado ante esta Cámara, y un proyecto presentado en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por la Diputada María Rachid (MC), con número de expediente 779-D-2015.

El texto en consideración, ha contado con los aportes del colectivo de Mujeres Socialistas, la Mesa Nacional por la Igualdad, de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT), de «La Fulana», de la Asociación de Travestis, Transexuales, Transgénero de Argentina (ATTTA), y del Frente Nacional por la Igualdad del Movimiento Evita.

Por otra parte, el primero de los antecedentes mencionados había recogido propuestas realizadas por el bloque de Diputados y Diputadas Socialistas desde el año 1990, en lo que ya se



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

ha consolidado como una verdadera tradición legislativa en materia de licencias y derechos laborales.

La multiplicidad de proyectos presentados en los últimos años da cuenta de una preocupación compartida por amplios sectores del arco político y de la sociedad civil respecto a incorporar la problemática de las actividades de cuidado y la conciliación entre la vida familiar y laboral a la agenda legislativa, aspectos absolutamente palpables que hacen a la vida cotidiana de las personas. También da cuenta de que se ha logrado dar visibilidad a una problemática históricamente que ha sido históricamente invisibilizada en nuestra sociedad como la desigual distribución del cuidado. Sin embargo, no se ha logrado dar sanción de ley a ninguna de estas iniciativas parlamentarias.

En el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, múltiples declaraciones y tratados abordan esta temática, entre los cuales merecen ser destacados en virtud de su jerarquía constitucional por imperio del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25 inciso 2, el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 10 inciso 2, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en sus artículos 17 y 19.

A su vez, la Convención de los Derechos del Niño, en el artículo 18 inciso 1 dispone que: “Los Estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres (...) la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño”. Luego, en el inciso 2, establece que el Estado tiene el deber de prestar asistencia adecuada a el/la/los/las padre/s madre/s para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del/de la niño/a.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dispone en su artículo 5 que: “Los Estados partes tomarán todas las medidas aprobadas para: a) modificar los patrones socio-culturales de conductas de hombres y mujeres con miras a



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier 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 (...) el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

La Constitución Nacional en su artículo 75 inciso 23, señala que corresponde al Congreso dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño/a y de la persona gestante.

De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo mediante los Convenios números 3, 156 y 183, junto a la Recomendaciones números 191 y 200, ha fijado los estándares mínimos internacionales en relación a las licencias de las personas trabajadoras y la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Precisamente, la existencia de un marco normativo que establece la igualdad de oportunidades y de trato no es suficiente para lograr la equidad real si no se traduce en acciones concretas que contribuyan a superar los roles y estereotipos culturales.

Menos aún si es el propio Estado, en su rol de regulador del empleo y promotor de las políticas públicas el que afianza el sesgo maternalista en las funciones de cuidado familiar y reproduce dichos estereotipos y desigualdades, desoyendo los cambios producidos en las relaciones familiares y los roles parentales.

Así es que, en un todo de acuerdo con el principio de igualdad, no discriminación y pluralidad en el reconocimiento de las diversas formas de composición de las familias, es necesario erradicar de la legislación laboral cualquier resabio amparado en concepciones arcaicas que personifiquen en las madres el rol de principales y mejores cuidadoras de sus hijos e hijas.



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

En ese orden, el presente proyecto promueve la igualdad de derechos y responsabilidades de todos y todas como madre/s/padre/s o adoptantes, a la vez que consolida la protección integral de la familia. El mismo tiene como horizonte la modificación de los patrones socioculturales estereotipados, con el fin de eliminar prácticas basadas en prejuicios de género, mediante la generación de un marco jurídico que permita que las responsabilidades familiares sean compartidas. Para ello, se aborda la igualdad en el trabajo desde múltiples reformas al actual régimen laboral.

En este sentido, el presente proyecto en primer lugar, propone la modificación del artículo 17 y del artículo 81, con el fin de adecuar la legislación a los pretextos prohibidos de discriminación establecidos por la normativa internacional, nacional y local, ampliando de este modo la protección contra la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato.

Cabe considerar que la ampliación de los pretextos discriminatorios resulta sumamente necesaria ya que existen numerosos grupos socialmente vulnerados y sistemáticamente discriminados, que actualmente no se encuentran incluidos en la Ley 20.744.

La enumeración de pretextos efectuada en la presente no resulta taxativa, es decir, que no se excluyen otros pretextos no mencionados. En este sentido se agrega a la enumeración la cláusula «y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente». Esta cláusula de no taxatividad no significa que cualquier pretexto imaginable sea sospechoso, sino que el listado admite la posterior incorporación —v. g., por la vía judicial, en un caso específico— de otros pretextos que el paso del tiempo o el reconocimiento o la toma de conciencia social sobre nuevos grupos hagan necesario.

Luego, se propone la modificación de diversos artículos referidos a las licencias de las personas trabajadoras desde una doble perspectiva igualitaria. Por un lado, se procura reducir las desigualdades y promover la corresponsabilidad parental, mientras que por otro lado, se igualan los derechos de todas las familias erradicando las diferencias en razón de pretextos tales



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

como el género, identidades o expresiones de género de sus integrantes, así como la fuente de filiación.

En relación a las licencias parentales, resulta necesario señalar que las mismas cumplen una función social fundamental al promover el desarrollo infantil, permitiendo a los/as madre/s/padre/s asumir y participar de la atención temprana del desarrollo los/las niños/as, favoreciendo sus aspectos físicos, psicológicos y emocionales. Existe un consenso generalizado en cuanto a que, el primer año de vida, constituye un momento crucial en el desarrollo personal. De allí resulta claro que las licencias parentales atienden primordialmente al interés superior de los niños y las niñas.

En atención a ello, resulta oportuno señalar que el Estado tiene el deber de promover el disfrute del nivel más alto posible de salud y bienestar de los niños, niñas y adolescentes, debiendo adoptar todas las medidas al respecto, sobre todo cuando se orientan a garantizar la igualdad de oportunidades y el efectivo ejercicio de los derechos humanos.

Las licencias son una herramienta fundamental de la que dispone el Estado, mediante la fijación de los marcos regulatorios laborales, para promover la conciliación del trabajo y la vida familiar, y contribuir a una distribución más equitativa de los tiempos y esfuerzos dedicados a las actividades de cuidado. Sin embargo, a pesar de que dichas licencias son fundamentales, el actual sistema ha quedado desfasado en relación a las nuevas configuraciones familiares, generando un acceso asimétrico en el goce de las mismas. La inequidad en tal acceso resulta más preocupante al considerar que los efectos negativos recaen principalmente sobre los/as propios/as niños y niñas.

Las diferenciaciones de duración entre las licencias por "maternidad" y "paternidad", que toman al género como base para la determinación de las licencias, resultan regresivas ya que generan condiciones de discriminación indirecta. Parte de dicha discriminación se explica por el hecho de que los/as empleadores/as esperan que la contratación de mujeres resulte de alguna manera más costosa, por tener licencias parentales más largas que los hombres. Asimismo, la



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

prolongación de dichas licencias también impacta negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres, obstaculizando su progreso en dicho sentido.

A su vez, tal como señala un relevamiento de ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género), los Convenios Colectivos de Trabajo por lo general, siguen reproduciendo una visión maternalista de las responsabilidades de cuidado y mantienen las diferencias que se generan en otros sectores del mercado laboral, de modo que en lo que refiere al derecho del cuidado, los CCT no mejoran en forma sustantiva el piso impuesto por la Ley de Contrato de Trabajo” (“El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado”, Ana Laya, ELA, ADC, CIEPP).

Distinta es la situación en ciertos regímenes del sector público, puesto que en los últimos años se ha observado un incipiente avance en el reconocimiento de derechos a los trabajadores y las trabajadoras en lo que hace a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, la equiparación de género en las tareas de cuidado y la receptación de las distintas composiciones de familia, especialmente en algunas regulaciones locales que hoy son consideradas de avanzada. La desigualdad con el colectivo de trabajadores y trabajadoras que se desempeña en el sector privado es palmaria.

Por ello es urgente la necesidad de avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos en materia de licencias y contribuyan al desarrollo infantil, a la inserción igualitaria en el mercado laboral de todos y todas, y al desarrollo de una responsabilidad compartida hacia el interior de los hogares. Este proyecto justamente apuesta a ese cambio, proponiendo la creación de las licencias parentales más igualitarias.

La adecuación de las licencias por maternidad y paternidad, eliminando el sesgo de género, así como cualquier discriminación en razón del vínculo filial, constituye un primer paso para poder garantizar una conciliación equitativa de la vida laboral y familiar, propendiendo a la conformación de una sociedad tolerante con modelos de familia alternativos al impuesto



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

régimen de “varón proveedor, mujer cuidadora”, y asegurar determinados pisos de igualdad en los derechos de niños y niñas a ser acompañados y cuidados por ambos/as progenitores/as.

La propuesta que presentamos modifica la Ley de Contrato de Trabajo en lo atinente a licencias especiales y el Título VII, hoy denominado "Trabajo de Mujeres", con el propósito de brindar una serie de alternativas disponibles que puedan acompañar los diseños de vida familiar, sin por ello desatender ciertos estándares de protección que han sido establecidos en favor de las trabajadoras y que procuramos mejorar y hacer extensivos a quienes tuvieran hijos o hijas independientemente de la condición de gestantes o no.

Asimismo, se reforman las normas pertinentes del Régimen de Trabajo Agrario (Ley 26.727), y el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (26.844), de modo tal que los estándares normativos en materia de ampliación de derechos de trabajadoras y trabajadores sean equiparados.

Ahora bien, además de advertir las profundas disparidades existentes entre los diversos regímenes del sector público y privado -y según la jurisdicción de que se trate-, no pasamos por alto la necesidad de repensar el esquema de licencias y prestaciones por responsabilidades familiares en el marco de un sistema integral de cuidados que garantice la cobertura más allá de una relación laboral de dependencia encuadrada en un régimen de empleo, ya sea público o privado. Y, en tal sentido, recogemos los últimos avances en el tratamiento que tuvieron los proyectos en la materia en el ámbito de las comisiones parlamentarias en los últimos años e incorporamos una serie de modificaciones al régimen de asignaciones familiares a los efectos de incorporar al sistema a personas trabajadoras autónomas y monotributistas, en pos de reducir las desigualdades vigentes.

### **Ampliación de las licencias parentales.**

Decíamos que la legislación vigente ni siquiera contempla la presencia del padre –a partir de ahora denominaremos esta figura como progenitor/a no gestante para evitar sesgos de género- frente a un acontecimiento tan trascendente para la vida familiar como es el nacimiento



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

de su hijo o hija. En efecto, el artículo 158 inciso a) de la LCT tan sólo prevé dos días de licencia por nacimiento, debiendo incluir necesariamente un día hábil (conf. artículo 160). Ello deja entrever que la previsión está más dirigida a facilitar la realización de trámites administrativos, que a satisfacer derechos vinculados al cuidado o crianza.

También anticipábamos que la situación no ha sido prácticamente mejorada por los Convenios Colectivos en general. Con la salvedad de la ampliación a diez días corridos para determinados trabajadores del sector bancario (sólo las categorías comprendidas en el Acuerdo 463/2013), la mayoría de las actividades extienden a lo sumo en dos días el ínfimo piso fijado por la Ley de Contrato de Trabajo (trabajadores/as de la salud, sector textil, empleados de comercio, entre otros). Luego, sólo se dan avances significativos en el sector privado a nivel empresas (bancos privados, comunicaciones, informática y multinacionales), pero no de convenciones colectivas con alcance general a cada actividad.

En el plano regional, los países que mayor cantidad de días otorgan son Ecuador con 15 días, Paraguay con 14 y Uruguay con 13, siempre corridos.

Volviendo al orden interno, para encontrar regímenes de licencias más receptivos a las necesidades familiares de los/las progenitores/as no gestantes, debemos explorar las regulaciones más recientes en materia de empleo público, tanto en el ámbito nacional como local. Tal es el caso del Ministerio Público de la Defensa que prevé quince días corridos, o el Ministerio Público Fiscal con quince días hábiles. En las administraciones locales, encontramos licencias de quince días corridos (Mendoza, Río Negro y Tierra del Fuego), quince días hábiles (Chaco), veinticinco días corridos (Salta), treinta días corridos (La Rioja), e incluso cuarenta y cinco días, como es el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que prevé quince días corridos por nacimiento de hijo/a más otros treinta días corridos a lo largo del primer año (exclusivos del/la progenitor/a no gestante, e intransferibles).



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

A su vez, a efectos de garantizar una distribución más equitativa de las licencias otorgadas a los trabajadores y las trabajadoras, tanto CABA como Río Negro o Tierra del Fuego tienen regímenes que permiten gozar al/la otro/a progenitor/a alternativamente de ciertos períodos de la licencia posnatal otorgada inicialmente a la persona gestante.

Siguiendo dichos lineamientos, la reforma que aquí impulsamos toma en consideración a las nuevas configuraciones familiares, reemplazando los términos “maternidad” y “paternidad” por “gestante” y “no gestante”, a fin de erradicar los estereotipos preconcebidos que indican dichos términos.

A su vez, eleva a quince días la licencia de la que gozará la persona no gestante a partir del nacimiento de su hijo o hija, período durante el cual está prohibido trabajar, tal como en el caso de la persona gestante. La reforma propuesta al artículo 177 de la LCT prevé, además, un período de licencia parental adicional al término de la licencia de la persona gestante, que podrá ser usufructuado por cualquiera de los/las progenitores/as y será de cuarenta días corridos, tal como ampliaremos más adelante.

En el sentido indicado, tanto la Recomendación 165 (1981) de la OIT, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, como la Recomendación 191 (2000) sobre la Protección de la Maternidad, establecen que la madre o el padre trabajador/a deberían tener derecho a una licencia parental durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

Con relación a la licencia para la persona gestante nuestra legislación laboral también tiene una asignatura pendiente, pues el plazo de noventa días corridos de licencia por maternidad que establece el artículo 177 de la LCT (de los cuales cuarenta y cinco o un mínimo de treinta son anteriores al parto), está por debajo de los estándares mínimos de duración establecidos por la OIT a través del Convenio 183 (2000) de Protección de la Maternidad, que exige al menos un período de licencia de catorce semanas. Si bien la República Argentina no



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

ratificó dicho pacto, no hay razón alguna que justifique apartarse de los mandatos internacionales que elevan los pisos mínimos de derechos.

Observando los convenios colectivos, en la generalidad de los casos tampoco han brindado mayores niveles de protección a las trabajadoras del sector privado. Podemos mencionar a la actividad farmacéutica entre aquéllas que han ampliado la licencia por maternidad a cien días (CCT 659/13), pero, tal como sucede en el caso del/la progenitor/a no gestante, las licencias más generosas se circunscriben a los marcos acordados en el ámbito de determinadas empresas en particular.

Si tomamos como referencia a otros países de la región, vemos que en escenarios con realidades socio-económicas comparables a la nuestra se han producido cambios positivos - aunque paulatinos- en la materia: mientras Uruguay ha elevado los plazos a catorce semanas (noventa y ocho días), Brasil ha reconocido ciento veinte días, extensibles a ciento ochenta para empresas que adhieran a un programa denominado “Empresa ciudadana”, y Chile ha establecido dieciocho semanas (ciento veintiséis días), más una licencia adicional de 12 semanas (ochenta y cuatro días), lo que da un total de doscientos diez días de los cuales los últimos 30 días podrán ser gozados por el padre.

También en el ámbito del empleo público se registran mejoras en la duración de estas licencias, aunque bien dispares a lo largo de la Argentina. Se observa una brecha importante entre los cien a ciento diez días de que gozan las trabajadoras de la Administración Pública Nacional, el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio Público Fiscal, hasta los doscientos diez días reconocidos por provincias como Tierra del Fuego o La Rioja, pasando por Mendoza (ciento veinte días), CABA o Salta (ciento cincuenta días), y Santa Fe, Chaco o Río Negro (ciento ochenta días). Reiteramos que CABA, Río Negro y Tierra del Fuego previeron la posibilidad de que ciertos períodos de esta licencia sean gozados por el otro progenitor o la otra progenitora.

Como corolario de todo este repaso, la modificación propuesta al artículo 177 de la LCT amplía también la licencia de la persona gestante, extendiéndola a ciento diez días. A la vez, tal



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

como anticipamos, se incorpora a su término un período de licencia parental adicional de cuarenta días que será usufructuado indistintamente y en forma alternada por cualquiera de los/las trabajadores/as según el plan que adopten para el cuidado de sus hijos o hijas. A los fines de generar un incentivo para promover la corresponsabilidad parental en el uso de las licencias en aquellas familias conformadas por dos progenitores/as, se establece que la mitad de dicho período adicional deberá ser gozada necesariamente por la persona no gestante, so riesgo de verla reducida a la mitad.

Luego, se contemplan situaciones especiales como aquellas referidas a situaciones de embarazos de alto riesgo o nacimientos múltiples, las cuales requieren respuestas legislativas específicas a fin de dar solución a cada uno de dichos supuestos.

Respecto de las licencias por adopción se propician, asimismo, 65 días. La incorporación de un/a nuevo/a miembro a la familia, genera una reorganización de los vínculos que la unen. Este proceso abarca desde aspectos concretos, como la adaptación al espacio físico y la modificación de horarios, hasta la vinculación afectiva. Por ello los/as adoptantes tienen el derecho a acceder a la licencia desde el momento en que se les otorga la guarda provisoria o desde que inician la convivencia sostenida, es decir, desde el primer momento en que asumen la correspondiente responsabilidad parental, sin perjuicio del progreso del proceso judicial con miras a la futura adopción. De este modo, se equiparan, en materia de contacto y vinculación, la adopción a otros tipos de filiación.

Tanto el inciso a) del artículo 158 vigente de la LCT como las previsiones vinculadas a licencias y beneficios vinculados a la maternidad que rigen del artículo 177 en adelante, consagran una absurda discriminación hacia los padres y las madres adoptantes y sus familias en el ejercicio de los derechos y responsabilidades de cuidado, que esta propuesta viene a subsanar. Situación que persiste en los convenios colectivos sectoriales, o bien ha sido tibiamente incorporada de modo tal que se brindan respuestas tan disímiles que en muchos casos



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

reproducen desigualdades, e incluso reafirman estereotipos de género en el tratamiento de la maternidad y paternidad por adopción.

Con idéntico propósito de igualar derechos, incorporamos a través del artículo 177 bis una licencia especial para someterse a tratamientos mediante procedimientos y técnicas de reproducción asistida, bajo prescripción médica, como una extensión de las licencias parentales.

A través de estas reformas, pretendemos lograr que el sistema de licencias de la ley laboral sea comprensivo de las distintas fuentes del vínculo filial (por naturaleza, mediante técnicas de reproducción humana asistida, o por adopción), y relaciones familiares que derivan de ellos, reconocidas con idéntica protección en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Cabe traer a colación el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -tratado con rango constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional-, que compromete a los Estados a adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición (artículo 10.3 del PIDESC). En la misma línea, la Recomendación 191 de la OIT (2000), establece que “los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo”.

Asimismo, se prevén los casos de adopción simultánea y las visitas previas al otorgamiento de la guarda, contemplando licencias específicas para cada uno de dichos supuestos.

Además, la ley vigente no prevé la situación de vulnerabilidad familiar y del/de la niño/a recién nacido/a, en el caso de fallecimiento de la gestante durante el parto o en los días subsiguientes, así como tampoco los casos de interrupción de la gestación. Por ello, se prevén licencias específicamente orientadas a dar tiempo y espacio para transitar dichas situaciones complejas y para proveer los cuidados necesarios a los/as niños/as. Y se incorpora, además, una licencia adicional para el cuidado de hijo o hija con discapacidad o enfermedad crónica, que hoy



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

alcanza a niños o niñas con Síndrome de Down en virtud de una norma específica (la Ley 24.716), ampliando los derechos por ella concebidos, y consolidando y sistematizando en un mismo cuerpo normativo las licencias de los/as trabajadores/as.

### **Extensión de las protecciones. Estabilidad.**

En la inteligencia de todas las situaciones merecen idéntico tratamiento de la ley laboral, proponemos que se extiendan los alcances de la garantía de protección y estabilidad en el empleo de la que hoy goza exclusivamente la persona gestante a todos los trabajadores y todas las trabajadoras en la conformación de un nuevo vínculo filial, sin discriminación alguna por razones de género, orientación sexual, o fuente de filiación. Dicha garantía comprenderá tanto a aquella trabajadora que hubiera comunicado el sometimiento a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, como a todo trabajador y toda trabajadora durante la gestación o durante la etapa del proceso tendiente a obtener la guarda con fines de adopción, y hasta el primer año de crianza del niño o la niña.

Dicha tutela especial tendrá por efecto frente al despido, la opción del trabajador o la trabajadora entre el pago de una indemnización agravada o la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

También se procede a la equiparación de derechos en lo que respecta a la percepción de la asignación familiar por uso de las licencias en las distintas situaciones previstas, haciéndose las adecuaciones normativas pertinentes en la Ley 24.714.

### **Alternativas, franquicias y otros permisos filiales y de cuidado.**

En lo que hace a los derechos y alternativas de que disponen los trabajadores y las trabajadoras al término de las licencias otorgadas, tales como el derecho a gozar del estado de excedencia, las pausas por lactancia o alimentación, o la disponibilidad de centros de cuidado infantil en los establecimientos de trabajo, también hallamos ineludible hacer las adecuaciones



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

necesarias con el objeto de revertir el sesgo de género de la actual redacción de la Ley de Contrato de Trabajo que adjudica o asocia directamente estos derechos o beneficios a las mujeres trabajadoras, en el concepto de que las cargas de cuidado y crianza de los niños y las niñas eran tareas exclusivas de las madres, arraigado, a su vez, en el modelo de familia tradicional.

Respecto al estado de excedencia y el abanico de situaciones contempladas en los artículos 183 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, apuntamos a brindar la mayor apertura a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y a otorgar la mayor flexibilidad posible a las familias.

### **Licencias especiales, de cuidado y acompañamiento familiar.**

Este proyecto incorpora a su vez a la Ley de Contrato de Trabajo otras licencias especiales vinculadas a la vida familiar, otras responsabilidades familiares de cuidado y acompañamiento a lo largo de la vida del trabajador y la trabajadora, más allá de las licencias filiales descriptas.

En tal sentido, se incluyen en el artículo 158 las licencias para el cuidado de familiar o persona a cargo por razones de enfermedad, discapacidad u otras circunstancias vinculadas a la salud, así como el usufructo de ciertas franquicias para el acompañamiento escolar de sus hijos e hijas. También se incrementan los días de licencia por fallecimiento de familiares próximos/as allí previstos.

En línea con lo esbozado a lo largo de esta exposición y a fin de igualar en los distintos proyectos de familia que se adopten, procuramos equipar la licencia por unión convivencial a la licencia por matrimonio establecida en la ley vigente, estandarizando también la protección frente al despido por estas causales.

Por último, el enfoque de igualdad que atraviesa a esta propuesta nos lleva a introducir una licencia de la que puedan disponer las personas que atraviesan situaciones de violencia por



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

motivos de género, a efectos de dar cumplimiento a los mandatos de la Convención de Belem do Pará y hacer operativas las disposiciones de las Leyes 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y 26.743, de identidad de Género. El compromiso con la erradicación de las desigualdades y violencias por razones de género debe materializarse en políticas públicas para un abordaje integral de la problemática, entre ellas, la adopción de medidas legislativas que reconozcan derechos a las personas trabajadoras que transitan situaciones de violencia en cualquiera de las tipologías y modalidades en que se pudieran manifestar.

En la misma línea, se propone una licencia para aquellas personas trans que deben realizar trámites de rectificación registral o asistir a consultas, acceder a tratamientos o intervenciones quirúrgicas, o ejercer cualquiera de los derechos contemplados en la ley de Identidad de Género N° 26.743. En este sentido es necesario destacar que a pesar de que el proceso de construcción de la identidad de género involucra prestaciones médicas, no se la suele contemplar como "afección común" puesto que no es una enfermedad. Y aun contemplando que las licencias por "afecciones comunes" aplican a cualquier tratamiento médico o psicológico, sigue sin considerarse la necesidad de realizar rectificaciones registrales en horario laboral.

A su vez, la creación de una licencia especial por climaterio severo y el reconocimiento del derecho a ajustes razonables reflejan un enfoque de derechos humanos que no patologiza, sino que acompaña y respeta los procesos vitales. Reconocer que los síntomas asociados a la menopausia pueden impactar en la vida laboral implica desarmar siglos de estigmatización y abrir espacios de protección concreta contra la discriminación laboral basada en condiciones biológicas. En tal sentido, España, Francia y Canadá han avanzado en campañas, políticas públicas y propuestas legislativas tendientes a romper con ciertos tabúes en torno a la menopausia y concientizar sobre el derecho a envejecer con salud y sin discriminación, brindar prioridad en la atención sanitaria, o transformar la cultura laboral con políticas sensibles al climaterio y licencias



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

por síntomas severos. Por tanto, resulta posible y necesario adoptar medidas legislativas que reconozcan los derechos de las personas en esta etapa, permitiendo que Argentina se sitúe a la vanguardia en el plano regional.

### **Adecuación de otros regímenes especiales.**

Las reformas propuestas a la Ley de Contrato de Trabajo en materia de ampliación de licencias filiales y familiares de cuidado y acompañamiento para trabajadores y trabajadoras, así como las normas de protección, franquicias e institutos vinculados, han sido replicadas a lo largo de este articulado en las respectivas adecuaciones a los regímenes de la Ley 26.727 de Trabajo Agrario, y la Ley 26.844 para el Personal de Casas Particulares, que no individualizamos en esta exposición en honor a la brevedad.

### **Implementación.**

Por último, atento al contexto económico y social al que asistimos, proponemos que las nuevas licencias parentales correspondientes a las personas no gestantes y adoptantes se implementen de manera gradual, escalonada, conforme a un criterio de razonabilidad y responsabilidad en términos de impacto presupuestario, que permita avanzar progresivamente hacia el pleno goce de los derechos vinculados a las responsabilidades parentales y de cuidado. Ello también tiene su correlato en las nuevas licencias receptadas en el artículo 158 de la LCT: en estos casos prevemos una implementación escalonada para las licencias más largas, y, complementariamente, herramientas fiscales que asistan especialmente a las MIPYMES, amortiguando los costos de la reforma (un certificado de crédito fiscal por los montos abonados en concepto de dichas licencias, equivalente al 100% en el caso de Micro, y al 50% en Pequeñas Empresas, que podrá utilizarse para cancelar total o parcialmente contribuciones patronales).

### **A modo de cierre.**

En conclusión, resulta necesario introducir las reformas propuestas a la Ley de Contrato de Trabajo, para avanzar hacia la igualdad real de oportunidades y de trato, acompañando el



## *Proyecto de ley*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

cambio evidenciado en nuestra sociedad en cuanto a las responsabilidades familiares, y asegurando la no discriminación conforme los instrumentos internacionales suscriptos por nuestro país.

El otorgamiento de licencias igualitarias se constituye así en un instrumento que contribuye a la superación de roles exclusivos y excluyentes de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como al mejoramiento de la calidad en la vida y la salud tanto del/de la recién nacido/a como de la familia que pasará a integrar. Equiparar las licencias para todos y todas, sin lugar a dudas, es ratificar el compromiso de la Nación con la igualdad.

Por todo lo expuesto, solicitamos el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de Ley.

**DIPUTADO NACIONAL ESTEBAN PAULÓN**

**DIPUTADA NACIONAL MÓNICA FEIN**