

Modificación del régimen de licencias por nacimiento y ampliación de licencias para paternidades y personas no gestantes que ejercen la corresponsabilidad parental

El Senado y la Cámara de Diputados,...

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1°.- OBJETO: La presente ley tiene por objeto promover la corresponsabilidad parental en las tareas de cuidados, la inserción y permanencia de las mujeres y personas gestantes en el mercado laboral y la no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual y/o identidad de género en cumplimiento con los compromisos asumidos por el Estado en materia de igualdad de derechos entre los géneros.

ARTÍCULO 2°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los y las trabajadoras bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727 y del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844.

CAPÍTULO II: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 20.744 - RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 3°.- Sustitúyase el inciso a) del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976), por el siguiente:

“a) Por nacimiento de hijo o hija, conforme lo dispuesto en el artículo 177 de la presente ley.”

ARTÍCULO 4°.- Sustitúyase la denominación del Capítulo II, Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) por el siguiente:

“Capítulo II: De la protección de maternidades y paternidades.”

ARTÍCULO 5°.- Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) por el siguiente:

Artículo 177. *Licencia Parental.* Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le

reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

Asimismo, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de CIEN (100) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, que se ampliará en TREINTA (30) días corridos por la tenencia con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente. En caso de guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante o pretenso adoptante que ejerce la corresponsabilidad parental durante los TREINTA (30) días posteriores al nacimiento de su hijo o hija, o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño o niña, la licencia se ampliará en QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos.

Los progenitores y las progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de fallecimiento de un progenitor o progenitora, adoptante o pretenso adoptante, el otro o la otra podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 6°.- Incorpórase como artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) el siguiente:

Art. 177 bis. *Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción y conservación de empleo.* Los progenitores y las progenitoras deberán comunicar fehacientemente sobre el embarazo al empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines

de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a los progenitores y a las progenitoras durante la gestación, y a los pretensos y pretensas adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

ARTÍCULO 7°.- Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) el siguiente:

Art. 177 ter. *Licencia familiar por nacimiento.* La licencia familiar por nacimiento será de TREINTA (30) días corridos. Podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades:

- a) Una vez completado el período de licencia por persona gestante y no gestante, las progenitoras y los progenitores gozarán de una licencia de TREINTA (30) días en total que podrá ser usada durante el primer año de vida del niño o la niña. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por ambos progenitores y progenitoras con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador/a con QUINCE (15) días de anticipación. En caso de no haber acuerdo primará la decisión de la persona gestante.
- b) En caso de que los progenitores y las progenitoras sean del mismo sexo/género o que se tratase de una adopción, deberán acordar entre ambos/ambas quién será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea.
- c) Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

CAPÍTULO III: DE LA MODIFICACIÓN DEL DECRETO 214/2006 - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 8°.- Sustitúyese el inciso e) del artículo 134 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Inciso e) *Persona gestante*. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La/El trabajadora/or conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a las personas gestantes durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Legiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "Largo Tratamiento".

La persona gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

ARTÍCULO 9°.- Sustitúyese el artículo 138 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 138.- *Estado de Excedencia.* La persona gestante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y/o hija, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia:

a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.

b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 10.- Sustitúyese el artículo 140 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 140.- *Persona no gestante.* La persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental durante los TREINTA (30) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño o niña, la licencia se ampliará en QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos.

La persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. Conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La persona no gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 11.- Incorpórese como Art. 140 bis del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional el siguiente:

Art. 140 bis.- *Licencia familiar por nacimiento.* La licencia familiar por nacimiento será de TREINTA (30) días corridos. Podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades:

- a) Una vez completado el período de licencia por persona gestante y no gestante, las progenitoras y los progenitores gozarán de una licencia de TREINTA (30) días en total que podrá ser usada durante el primer año de vida del niño o la niña. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por ambos progenitores y progenitoras con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador/a con QUINCE (15) días de anticipación. En caso de no haber acuerdo primará la persona gestante.
- b) En caso de que los progenitores y las progenitoras sean del mismo sexo/género o que se tratase de una adopción, deberán acordar entre ambos/ambas quién será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea.
- c) Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTÍCULO 12.- Sustitúyese el artículo 141 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 141.- *LICENCIA PARA LA INTEGRACIÓN FAMILIAR. GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ADOPCIÓN DE INTEGRACIÓN.* Al agente que acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescente se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de CIEN (100) días corridos. En caso de guarda con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos. En caso de guarda con fines de adopción de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

En caso que la guarda fuese otorgada a un matrimonio o a quienes acrediten unión convivencial y los dos sean trabajadores comprendidos en el presente Convenio, podrán alternar la presente licencia de cien días entre ambos, de la forma que les sea más conveniente, a decisión de las partes. La presente licencia especial alcanzará a todo el

personal bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO IV: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.727 - RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 51 de la Ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario por el siguiente:

Art. 51. — *Licencia parental. Persona gestante. Personal temporario.* El personal gestante y/o pretense adoptante temporario también tendrá derecho a la licencia parental de persona gestante, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La persona gestante o pretense adoptante tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, hasta el vencimiento de la licencia parental de persona gestante. Gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

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

ARTÍCULO 14.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario por el siguiente:

Art 52. — *Licencia parental. Persona no gestante.* Establécese para el personal permanente de prestación continua no gestante o pretense adoptante que ejerce la corresponsabilidad parental una licencia parental con goce de haberes de TREINTA (30) días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los DOCE (12) meses posteriores al nacimiento. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño o niña, la licencia se ampliará en QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos.

La persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que

conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. Tratándose de una adopción, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La persona no gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

ARTÍCULO 15.- Incorpórase como artículo 52 bis al Régimen de Trabajo Agrario aprobado por ley 26.727, el siguiente:

Art. 52 bis. *Licencia familiar por nacimiento.* La licencia familiar por nacimiento será de TREINTA (30) días corridos. Podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades:

- a) Una vez completado el período de licencia por persona gestante y no gestante, las progenitoras y los progenitores gozarán de una licencia de TREINTA (30) días en total que podrá ser usada durante el primer año de vida del niño o la niña. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por ambos progenitores y progenitoras con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador/a con QUINCE (15) días de anticipación. En caso de no haber acuerdo, primará la decisión de la persona gestante.
- b) En caso de que los progenitores y las progenitoras sean del mismo sexo/género o que se tratase de una adopción, deberán acordar entre ambos/ambas quién será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea.
- c) Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

CAPÍTULO V: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.844 - PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

ARTÍCULO 16.- Sustitúyase la denominación del Capítulo VIII de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

Capítulo VIII: Protección de Maternidades, Paternidades y del Matrimonio. Estabilidad.

ARTÍCULO 17.- Sustitúyese el inciso a) y b) del artículo 38 de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

a) Por nacimiento de hijo o hija conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.

ARTÍCULO 18.- Sustitúyese el artículo 39 de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

Art. 39. *Prohibición de trabajar. Licencia Parental.* Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

Asimismo, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de CIEN (100) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, que se ampliará en TREINTA (30) días corridos por la tenencia con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente. En caso de guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará SESENTA (60) días corridos.

Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante o pretenso adoptante que ejerce la corresponsabilidad parental durante los TREINTA (30) días posteriores al nacimiento de su hijo o hija, o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño o niña, la licencia se ampliará en QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos.

Los progenitores y las progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de fallecimiento de un progenitor o progenitora, adoptante o pretense adoptante, el otro o la otra podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 19.- Incorpórase como artículo 39 bis de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares:

Art. 39 bis. *Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción y conservación de empleo:* Los progenitores y las progenitoras deberán comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Ambos progenitores y progenitoras y los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a los progenitores y a las progenitoras durante la gestación, y a los pretensos y a las pretensas adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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.”

ARTÍCULO 20.- Incorpórase como artículo 39 ter de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares el siguiente:

Art. 39 ter. *Licencia familiar por nacimiento.* La licencia familiar por nacimiento será de treinta (30) días corridos. Podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades:

- a) Una vez completado el período de licencia por persona gestante y no gestante, las progenitoras y los progenitores gozarán de una licencia de TREINTA (30) días en total que podrá ser usada durante el primer año de vida del niño o la niña. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta por ambos progenitores y progenitoras con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos. La opción deberá notificarse fehacientemente al empleador/a con QUINCE (15) días de anticipación. En caso de no haber acuerdo, primará la decisión de la persona gestante.

- b) En caso de que los progenitores y las progenitoras sean del mismo sexo/género o que se tratase de una adopción, deberán acordar entre ambos/ambas quién será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea.
- c) Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

CAPÍTULO VI: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 24.714 DEL RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

ARTÍCULO 21.- Sustitúyase el artículo 6° de la ley 24.714 del Régimen de Asignaciones Familiares que quedará redactado de la siguiente forma:

Art. 6°.-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. *(Inciso sustituido por art. 2° de la Ley N° 25.231 B.O. 31/12/1999)*
- e) Asignación parental para persona gestante
- e') Asignación parental para persona no gestante
- e'') Asignación familiar por nacimiento.
- f) Asignación por nacimiento.
- g) Asignación por adopción.
- h) Asignación por matrimonio.
- i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.
- j) Asignación por Embarazo para Protección Social.

ARTÍCULO 22.- Sustitúyase el artículo 11 de la Ley 24.714 que quedará redactado de la siguiente forma:

Art. 11.- Las asignaciones por licencia parental para la persona gestante, no gestante y familiar por nacimiento, consistirán en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

CAPITULO VII: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 23.- Invítese a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios a dictar normas en los términos de la presente.

ARTÍCULO 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

La crisis sanitaria ocasionada por el rápido avance del COVID-19 en el mundo ha puesto sobre la mesa un debate urgente sobre un problema que la precede: la necesidad de construir políticas públicas orientadas a visibilizar, reconocer y redistribuir las tareas de cuidado.

Siguiendo a la CEPAL entendemos por tareas de cuidado a “todas aquellas actividades que son indispensables para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo.”¹

El derecho a cuidar y ser cuidado se encuentra establecido, a nivel internacional, en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 18) y en la Observación General N°7 (art. 29). La Convención establece, además, que ambos progenitores tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. En la Argentina, este derecho se encuentra reconocido por la Ley nacional 26.061, que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades por parte de la madre y el padre (art. 7), y por el nuevo Código Civil y Comercial (ley 26.994). El derecho de los niños a ser cuidados se encuentra reconocido a nivel nacional por la Ley nacional 26.061.

Sin embargo, históricamente las mujeres e identidades feminizadas han estado a cargo de garantizar y responder a la necesidad de cuidados. Según la teoría de género esto se explica por la división sexual del trabajo, la cual estructura el sistema productivo a partir de una concepción histórica y arbitraria, aunque percibida como “natural”, sobre la cual se han construido y reproducido relaciones de poder asimétricas: el mundo de lo público, la economía, la política, el trabajo remunerado gestionado por varones, mientras que las mujeres son asignadas al ámbito privado, asociado a la reproducción de la vida y la domesticidad. Estos estereotipos de género se asientan en una mirada binaria, única y contrapuesta de los géneros que obstaculizan el libre acceso de las mujeres e identidades y expresiones de sexo/género que se fugan de la heteronorma y el cissexismo, a los bienes materiales y simbólicos. A la vez, la reproducción de estos estereotipos le quitan a la maternidad y a los cuidados el valor social, económico, político e histórico que realmente tienen en el desarrollo de nuestras sociedades.

En nuestro país, la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (2013) arrojó que las mujeres dedican 6 horas y 40 minutos promedio a las tareas de cuidado en relación a las 3 horas y 40 minutos que dedican los varones. Es decir, las mujeres dedican casi el doble del tiempo que los varones, en promedio, y dicha brecha se duplica durante la edad reproductiva de las personas. La presencia de niños menores de 6 años aumenta el tiempo

¹ CEPAL (2012) Consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de las personas dependientes en América Latina. Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas. Diagnóstico, políticas a implementar y perspectivas según líderes de la región. Recuperado de: http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/1/47401/OIG_Cosulta_de_opinion_final.pdf

diario dedicado a tareas de cuidado/domésticas por parte de las mujeres donde la proporción alcanza 9,4 horas diarias. Se trata de roles y jerarquías de género donde las mujeres e identidades feminizadas concentran la mayor proporción de tareas y responsabilidades.

Asimismo, la sobrecarga de labores de cuidado realizadas por mujeres persiste cuando se combinan estas actividades con la participación en el mercado laboral: en los hogares con jefatura femenina el 89% de las mismas realizan trabajo doméstico no remunerado, cifra que asciende al 95,3% cuando son cónyuges de quien detenta la jefatura. Adicionalmente, existe una relación inversa entre las horas promedio dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y las horas semanales de trabajo remunerado por parte de las mujeres, yendo desde 4,9 horas promedio de TDNR para quienes trabajan 45 o más horas semanales remuneradamente a 6,5 para quienes el trabajo remunerado es hasta 34 horas semanales; en los varones esta cifra se mantiene en los valores promedio anteriormente señalados independientemente de su inserción en el mercado laboral. En función de ello, podemos inferir que las responsabilidades de cuidado podrían estar incidiendo en las modalidades de inserción laboral de mujeres y personas gestantes; el Dossier estadístico elaborado por el INDEC en ocasión del 8 de marzo de 2020² da cuenta de ello al mostrar el diferencial en la tasa de empleo para las mujeres según sea la presencia de niños y niñas menores de 6 años en el hogar (47,3, que son 7,3 puntos menos que las mujeres en hogares sin presencia de estos niños y niñas).

Estas mayores dificultades para la inserción laboral se reflejan cada trimestre en las mediciones del Mercado de trabajo realizadas a través de la EPH (INDEC); los datos correspondientes al tercer trimestre de 2020 muestran una diferencia de casi 20 puntos en las tasas de empleo entre mujeres cis y varones cis (39,4% y 57,7% respectivamente) y de 2,5 puntos en las tasas de desempleo (13,1% y 10,6% respectivamente). En cuanto a las condiciones de empleo, porcentualmente, las mujeres se insertan en trabajos más inestables, en condiciones de mayor precariedad y sin acceso a la protección social ni a herramientas que faciliten la conciliación; el 16,5% de las mujeres empleadas se insertan en el empleo doméstico (INDEC, 2020), sector con un 76,8% de informalidad³. En el marco de la división sexual del trabajo, estas condiciones les permiten una mayor flexibilidad para cumplir con las responsabilidades de cuidado que centralizan en mayor medida. Estas diferencias a la hora de insertarse laboralmente tienen su correlato en términos de ingreso promedio, que para el tercer trimestre de 2020 se ubicaba en \$29.578 para las mujeres cis, mientras que en los varones cis ascendía a \$38.438. Por estas diferencias es que, al observar la distribución del ingreso según sexo/género, encontramos un primer decil -el de menores ingresos- feminizado (con una composición de 63% mujeres cis y 37% varones cis) cuya contracara es la masculinización del decil de mayores ingresos (donde el porcentaje se revierte).

² INDEC (2020). Dossier estadístico en conmemoración del 109° Día Internacional de la Mujer. Disponible en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M.pdf

³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf

La desigualdad de género en el mundo del trabajo asalariado tiene un impacto singular en la vida de las mujeres. En 2018 el Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres⁴ publica su primer informe con los resultados 2013-2018 donde se señala que, de todos los casos de los cuales se tiene información (alrededor del 67% del total): el 43% de las denuncias son contra parejas, en el 39%, ex parejas y en el 97% de los casos son de violencia doméstica, que por definición es aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. La falta de autonomía económica de las mujeres y personas gestantes exacerba la vulnerabilidad.

En ese marco, en vistas de trabajar de cara a la igualdad de los géneros, el presente proyecto busca incidir en una crianza igualitaria, aportar al involucramiento en la crianza de paternidades y personas no gestantes, fomentar la autonomía de las mujeres y personas gestantes, como también la incorporación de la diversidad de identidades de género con sus consecuentes transformaciones sociopolíticas. Cabe destacar que nuestro sistema de licencias requiere una reforma integral que excede este Proyecto. Además de trabajar en vistas a la coparentalidad y equidad entre los géneros, el sistema de licencias debería ser de carácter universal, es decir que el acceso a la licencia debe darse a partir de la condición de maternidad o paternidad y no a partir de la categoría en el mercado de trabajo (aspecto que cobra relevancia al observar que del 37,4% de la población ocupada, un 7,7% corresponde a asalariados y asalariadas sin descuento jubilatorio y un 9,3% trabajadores y trabajadoras por cuenta propia)⁵. Actualmente, en Argentina, solo el 47,5% de los trabajadores y el 51,1%⁶ de las trabajadoras que son padres o madres están cubiertos, y existen grandes disparidades entre quienes acceden.

Las licencias para cuidar a hijos e hijas recién nacidas son una herramienta fundamental para lograr una distribución equitativa de las tareas de cuidado entre los géneros y disminuir la brecha laboral de género. Los contenidos medulares desarrollados en el articulado propuesto se estructuran en torno a los siguientes ejes:

- La ampliación de licencia para las personas no gestantes con goce de sueldo y derechos laborales.
- La creación de la licencia familiar por nacimiento.
- La unificación en la extensión de la licencia por persona gestante.
- La licencia para tramitar la guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescente que se pretende adoptar.
- Extensión de licencia para personas gestantes y no gestantes ante el nacimiento de niños y/o niñas con discapacidad o nacimiento prematuro.

⁴ RUCVM 2013-2018. Disponible en:

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_19.pdf

⁵ INDEC. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Tercer trimestre de 2020.

⁶ Estimación de CIPPEC en base a EPH I-17 en: Más días para cuidar: Una propuesta para modificar las licencias desde la igualdad, 2017.

- La equidad en el empleo y la no discriminación por identidad de género y/u orientación sexual.

Una ampliación significativa de la licencia por paternidad y/o persona no gestante contribuye a terminar con la injusta sobrecarga de las mujeres y personas gestantes en las tareas de cuidado y a la discriminación por género en el mercado laboral. En este proyecto se propone unificar la licencia por paternidad para las cuatro leyes que regulan el trabajo a TREINTA (30) días, tomando en consideración que en la mayoría de los casos se parte de un escenario que contempla solamente DOS (2) días. Si bien se trata de un aumento significativo, es deseable que esto sea un punto de partida para un aumento progresivo de las licencias de cuidados en su totalidad. Es fundamental que la licencia para las personas no gestantes sea de carácter obligatorio, intransferible y remunerado para que efectivamente se promueva el involucramiento de varones en dichas tareas. Asimismo, la creación de la licencia familiar por nacimiento (con días que pueden repartirse flexiblemente entre las personas que cuidan) permite su adaptación a los diversos formatos de familia. Hoy el esquema nuclear (papá, mamá e hijos/hijas) convive en Argentina, gracias a la ley 26.618, con familias homoparentales y, también, familias ensambladas y monoparentales, entre otras, con padres y madres biológicas y adoptivas.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputadas y Diputados de la Nación el acompañamiento del presente proyecto.

Itai Hagman
Diputado Nacional



OGyPP | Observatorio de Géneros
y Políticas Públicas