



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

PROYECTO DE LEY

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

LEY DE TRATO IGUALITARIO EN MATERIA DE LICENCIAS DERIVADAS DE LA RESPONSABILIDAD PARENTAL

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DE APLICACION

ARTICULO 1: Objeto. Establecer las licencias especiales por responsabilidades parentales que se prevén en la presente, sobre la base de la corresponsabilidad, la no discriminación y el trato igualitario, con el objeto de evitar que los compromisos derivados de las obligaciones de familia, limiten a las trabajadoras de sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

ARTICULO 2: *Ámbito de aplicación.* La presente ley se adopta en en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado Argentino en materia de igualdad de trato y oportunidades para con las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares que se desempeñen en relación de dependencia.

ARTICULO 3: *Interpretación.* Las licencias establecidas en el presente forman parte de una política pública de equiparación de derechos, por la que garantizando la igualdad de trato y oportunidades, promueve y fomenta los principios de corresponsabilidad parental.

Aquellos regímenes o instituciones legales o convencionales que resulten fuentes de mayores beneficios, mantendrán su vigencia. Asimismo, mantendrán su vigencia aquellos aspectos que resultaran compatibles con la aplicación de la presente, legislados en las distintas regulaciones particulares, en tanto no se encuentren previstos o modificados por la presente.

ARTICULO 4: *Promoción de la igualdad de oportunidades y trato a través de la negociación colectiva.* Con el objeto de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la autoridad de aplicación invitará a negociar a las partes las posiciones y alcances del Convenio de la OIT 156 y de la presente ley, que contemplen las prácticas y condiciones de trabajo de cada sector.

TITULO II

DE LAS LICENCIAS

ARTICULO 5: *Licencias.* Establécense las siguientes licencias por responsabilidad familiar:

- a.- Licencia parental de la persona gestante
- b.- Licencia parental de guarda con fines de adopción
- c.- Licencia parental de progenitor/a no gestante con corresponsabilidad parental
- d.- Licencia familiar por cuidados parentales

Capítulo I.-

Licencia parental de la persona gestante

ARTICULO 6: Licencia Parental de la persona gestante. La persona gestante tendrá derecho, a una licencia parental de una duración de catorce semanas, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, en el que se indique la fecha presunta del parto.

Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas 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 el plazo máximo establecido.

Durante la licencia, las beneficiarias 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 7: Parto prematuro. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá

prolongado hasta completar las catorce semanas o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

ARTÍCULO 8: Parto posterior a la fecha presunta. Cuando el parto sobreviniere después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

ARTÍCULO 9: Parto múltiple. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará en cuatro semanas por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará en ocho semanas.

ARTÍCULO 10: Plazo mínimo. Orden público. El período de descanso de la licencia establecida en el art. 5 inc. a.- de la presente en ningún caso será inferior a catorce semanas. Dicho plazo resulta de orden público, y debe ser considerado como un plazo mínimo, a partir del cual se pueden establecer mayores beneficios a través de fuentes convencionales o legales.

A partir de la vigencia de la presente, las licencias por maternidad establecidas en los distintos regímenes legales, se considerarán sustituidas por la licencia parental, en tanto esta última establezca mayores beneficios. Aquellos aspectos que resultaran compatibles con la aplicación de la presente, legislados en las distintas regulaciones particulares, mantendrán su vigencia en tanto no se encuentren previstos o modificados por la presente.

Capítulo II

Licencia parental de guarda con fines de adopción

ARTÍCULO 11: Licencia parental de guarda con fines de adopción. Equipárase a la licencia establecida en los arts. 6 a 10 de la presente, la licencia parental de guarda con fines de adopción que se crea en la presente.

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.

Capítulo III.-

Licencia parental de progenitor/a no gestante con corresponsabilidad parental

ARTÍCULO 12: Licencia parental de progenitor/a no gestante con corresponsabilidad parental. Los/as progenitores/as no gestantes comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes, por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento, de conformidad con los siguientes plazos:

A) Un máximo de diez (10) días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

B) Un máximo de quince (15) días continuos, a partir de que transcurran dos años de la sanción de la presente ley.

C) Un máximo de veinte (20) días continuos, a partir de que transcurran cuatro años de la sanción de la presente ley.

Durante la licencia, las trabajadoras y trabajadores beneficiarios 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 13: Exclusión. No podrán acceder a la licencia parental de progenitor/a no gestante con corresponsabilidad parental aquellas personas que resulten deudores alimentarios o se encuentren incluidos en los registros de deudores alimentarios de las distintas jurisdicciones.

Capítulo IV

Licencia familiar por cuidados parentales

ARTÍCULO 14: Licencia familiar por cuidados parentales. Vencidos los plazos establecidos para las licencias establecidas en el art. 5, inc. a, b y c; los beneficiarios tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral por el plazo de cuatro semanas.

Dicho beneficio podrá ser utilizado durante el primer año de vida del niño o la niña.

La reducción de la jornada no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

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.

ARTÍCULO 15: Asignación por cuidados parentales. Durante el plazo de la licencia familiar las trabajadoras y trabajadores beneficiarios conservarán su empleo durante los períodos indicados, y tendrán derecho a complementar sus remuneraciones a través de una asignación familiar que compense proporcionalmente la reducción horaria.

A través de la seguridad social se garantizará la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal en proporción a la reducción horaria, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Capítulo V

Protección contra el despido. Disposiciones comunes

ARTÍCULO 16: Protección contra el despido. Garantízase el derecho a la estabilidad en el empleo a los progenitores y a las progenitoras durante la gestación, el nacimiento y el período post parto establecido en el presente, 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.

Notificado que fueran los supuestos que habilitan las licencias, no podrán ser despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas, dará derecho a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

También podrá decidir, a opción de las trabajadoras y trabajadores beneficiarios, por considerarse despedidas/os por culpa del empleador. En este caso, el empleador deberá

abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 17: Presunciones. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de cualquiera de los beneficiarios de las licencias establecidas en la presente ley obedece a razones de responsabilidad parental, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de nueve (9) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto o el otorgamiento de la guarda, siempre y cuando se haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento, o la resolución judicial de otorgamiento de guarda.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

TITULO III

Financiamiento

ARTÍCULO 18: Incorporación de prestaciones a través del régimen de asignaciones familiares. Sustitúyase el artículo 6° de la ley 24.714 del Régimen de Asignaciones Familiares que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTICULO 6°-*Se establecen las siguientes prestaciones:*

a) *Asignación por hijo.*

b) *Asignación por hijo 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 por nacimiento.*

f) *Asignación por adopción.*

g) *Asignación por matrimonio.*

h) *Asignación Universal por Hijo para Protección Social. (Inciso incorporado por art. 4° del [Decreto N° 1602/2009](#) B.O. 30/10/2009. Vigencia: a partir del 1° de noviembre de 2009)*

i) *Asignación por Embarazo para Protección Social. (Inciso incorporado por art. 2° del [Decreto N° 446/2011](#) B.O. 19/4/2011)*

j) *Asignación por Cuidado de Salud Integral. (Inciso k) incorporado por art. 4° de la [Ley N° 27.611](#) B.O. 15/01/2021)*

k) *Asignación parental para persona gestante*

l) *Asignación parental para persona no gestante*

m) *Asignación por cuidados parentales*

ARTÍCULO 19: Asignaciones. Prestaciones y condiciones. Sustitúyase el artículo 11 de la Ley 24.714 que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTICULO 11.- *Las asignaciones por licencia parental para la persona gestante y no gestante, 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.

La asignación por cuidados parentales será equivalente a la mitad del previsto en el primer párrafo del presente artículo.

TITULO IV

AMBITO TEMPORAL DE APLICACION

ARTÍCULO 20: Ámbito temporal de aplicación. La presente ley comenzará a regir al año de su sanción.

Dicho plazo podrá ser reducido a través de la negociación colectiva.

TITULO V

ABROGACION DE NORMAS LABORALES PROHIBITIVAS FUNDADAS EN EL SEXO

ARTÍCULO 21: Derogación. Deróguese el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744.

ARTÍCULO 22: Abrogación. Abróguense de la ley 11.317 toda restricción o limitación establecida en razón del sexo, manteniéndose la vigencia de aquellas relacionadas con los intereses superiores de los niños y niñas.

Fundamentos

La sanción del nuevo Código Civil y Comercial, a través de un proceso de constitucionalización de sus normas, quedará como uno de los logros más importantes en materia de infraestructura normativa de los últimos tiempos.

Dentro de lo que los redactores han llamado como la “constitucionalización del derecho privado”, uno de los aspectos en los que dicho proceso más ha impactado ha sido en aquellos referidos a las relaciones de familia.

En el marco del derecho constitucional de familia, la regulación de las relaciones jurídicas entre progenitores e hijos ha sido sustancialmente modificada con el nuevo Código, con dos claros objetivos: adecuar la normativa interna a las obligaciones jurídicas internacionales asumidas, en sintonía con el sistema interamericano de derechos humanos; y ofrecer un sistema legal que responda a las exigencias de una sociedad de mayor complejidad, caracterizada por la diversidad y el pluralismo (Código Civil y Comercial Comentado, T II, Comentarios a los arts. 638 a 704 elaborados por María Victoria Pellegrini. Código Civil y Comercial de la Nación comentado / Gustavo Caramelo ; Sebastián Picasso ; Marisa Herrera. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Infojus, 2015).

Uno de los cambios en donde ello se hizo sentir es en el cambio del anterior régimen de patria potestad, al ser sustituido por la actual regulación de la responsabilidad parental. Y la elección del vocablo “responsabilidad” no fue casual ni caprichosa, pues el art. 5 CDN alude directamente a las “responsabilidades” de los padres, como así también el art. 18 CDN, al establecer el principio de coparentalidad, cuya finalidad es la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño, el art. 16.1.d, CEDAW, al imponer la obligación a los Estados firmantes de garantizar a hombres y mujeres “*los mismos derechos y responsabilidades*” respecto de sus hijos; finalmente, es una alocución recogida en

diversas leyes de protección de derechos de la niñez, como el art. 7o de la ley 26.061, que se refiere a la “*responsabilidad familiar*” (Pelegri, ob. cit.).

La titularidad de la responsabilidad parental refiere al conjunto de deberes y derechos que la norma coloca en cabeza de los progenitores. Ambos, salvo los supuestos de extinción o privación (arts. 699 y 700 CCyCl y arts. 303 CC y concs.), convivan o no, sean matrimonio o no, son titulares. En la actual regulación, tanto la titularidad, como el cuidado y la guarda, son aspectos en los que la responsabilidad parental tiene especial incidencia.

Pues bien, estos aspectos, que -insistimos- resultan una derivación de la constitucionalización del derecho privado, tienen en la actualidad una especial incidencia en las relaciones laborales.

Las trabajadoras y trabajadores no dejan colgado en el perchero sus derechos al ingresar a la empresa. Aquellos derivados de fuente constitucional, como los que resultan del caso, no pueden postergarse en el umbral de ingreso al trabajo.

La ley de contrato de trabajo, de avanzada en su época, requiere una revisión en los aspectos que tratamos. El conjunto de deberes y derechos derivados de la responsabilidad parental, asume una dimensión relevante en el ámbito del derecho del trabajo, en las regulaciones de licencias y prohibición de determinadas actividades en razón del sexo.

En la actualidad, estos temas están teniendo una especial revisión y debate.

Así, mediante la **Decisión Administrativa 1745/2020** se ha creado la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado. En los fundamentos de dicho acto, se afirma, con razón, que “la desigual distribución del trabajo de cuidado incide en la participación económica y en la protección social de quienes lo realizan y está en la base de la desigualdad de género”, así como que “... la feminización, invisibilización y precarización de los trabajos de cuidado inciden en la generación de la pobreza, el desempleo y la desigualdad social”. De ahí que esgrime que “la ampliación y regulación de servicios de cuidado no solo asegura el acceso a un cuidado de

calidad, sino que se presenta como una de las fuentes de empleo más importantes a futuro”.

Las estadísticas muestran que mientras que las mujeres pasan 5.7 horas por día haciendo trabajo de cuidado no remunerado (quehaceres domésticos, apoyo escolar, cuidado de personas) y los varones dedican en promedio sólo 2 horas diarias (INDEC, 2014). Esta “división social por la cual las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado implica una menor cantidad de horas y recursos disponibles para dedicarles a su desarrollo personal, productivo, profesional y económico” (DNElyG MECON, 2020, citado por Mesa Interministerial, “Hablemos de cuidados” 2020).

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, para el último trimestre del 2019, la tasa de actividad en mujeres se sitúa 20 puntos por debajo de la de los varones (49,4 y 69,4 respectivamente) y las tasas de empleo siguen el mismo comportamiento (44,7 en mujeres y 63,6 en varones).

La mesa interministerial ha estudiado que el ingreso al mercado de trabajo es desigual; el tipo de ocupaciones a las que se accede presenta un sesgo de género asociado a los estereotipos de cuidado. Indica el informe que la segregación horizontal, también denominada “paredes de cristal”, constituye una evidencia contundente de la inequidad laboral producto de la asignación arbitraria de roles que impone la división sexual del trabajo. Así, los varones se concentran en actividades de la industria que representan ocupaciones con mayor nivel de ingresos y las mujeres en los sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico; tareas que se consideran extensivas de la función cuidadora.

Por otra parte, también el informe concluye que la segregación vertical, o “techo de cristal”, marca también el desarrollo profesional de las mujeres a las que se les presentan mayores obstáculos que a los varones para acceder a puestos de decisión en las empresas e instituciones donde desempeñan sus actividades profesionales. Ya sea por las trayectorias laborales “interrumpidas” por los años dedicados al cuidado como así también por las capacidades de liderazgo que se esperan de uno y otro género también basadas en los mismos estereotipos.

Entre otros aspectos, la inequitativa distribución y organización social del cuidado es una de las principales causas de las brechas económicas de género como la brecha salarial y la feminización de la pobreza.

El impacto de las responsabilidades familiares en el trabajo pensado hace cincuenta años, no tiene la perspectiva de género que la hora impone. Distintos autores han puesto en relieve que en la legislación laboral vigente subyace un concepto de características culturales, propias del tiempo de la sanción de la norma, en donde se encontraba afianzada la idea de que recaía en la mujer la mayor responsabilidad sobre el cuidado del hogar y de los hijos. En tal sentido, Ackerman ha estudiado que la participación del padre en la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija, no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de dos días de licencia que, al incluir necesariamente un día hábil (artículo 160 de la LCT) muestra claramente que su primer propósito no es permitir la presencia del padre en la familia sino facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento. Asimismo, la concentración de las licencias para cuidado infantil, los subsidios por maternidad, e incluso la disponibilidad de guarderías asociadas al trabajo de las mujeres, refuerza un patrón cultural que reproduce en políticas públicas una división sexual del trabajo que pone en cabeza de las mujeres, casi con exclusividad, los deberes de cuidado (véase Ackerman, M. “La protección del trabajo femenino frente al derecho de la igualdad de oportunidades”, en *Legislación del Trabajo*, tomo XXXI, p. 289. Ackerman, M. “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina” en Birgin, H: *Ley, mercado y discriminación*, Biblos, 2000, p. 25).

Sobre estas bases, el proyecto intenta garantizar las obligaciones asumidas por el Estado Argentino a través de la suscripción del Convenio de la OIT n° 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Asimismo, intenta ampliar las licencias de las trabajadoras gestantes, estableciendo un mínimo de orden público acorde a lo establecido en el Convenio de la OIT nº 183. Abogado Laboral

Por otra parte, el proyecto pretende adecuar al ámbito laboral el impacto de la constitucionalización del derecho civil en lo que respecta a la regulación de responsabilidades familiares, en consonancia con los criterios establecidos en distintos proyectos presentados en esta cámara, de los que la pluralidad partidaria e ideológica de los impulsores comienza a dar cuenta del grado de consenso que van logrando en la agenda política temas como el propuesto. Destaco, en este aspecto, que en la elaboración del presente, se han incorporado ideas planteadas en numerosos proyectos, de distintas extracciones, con la intención de encontrar una síntesis que favorezca la posibilidad de su sanción.

Por último, el proyecto también abroga las prohibiciones establecidas en razón del sexo impuestas por la ley 11.317, en tanto resultan, en esta hora, manifiestamente discriminatorias.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de ley.

Diputada Nacional

Dra. Rosana A. Bertone