

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...

LEY DE LICENCIAS Y ASIGNACIONES PARENTALES IGUALITARIAS

TÍTULO I

AMPLIACIÓN DE LICENCIAS PARENTALES

CAPÍTULO 1

MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS

ARTÍCULO 1º. Licencias especiales. Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO. 158.- **Clases.**

La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, DOCE (12) días corridos.
- 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) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de VEINTE (20) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta SESENTA (60) días anuales, sin goce de haberes.
- 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 o atención de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevivientes, 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.

g) Por interrupción del embarazo DIEZ (10) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.

h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta DOCE (12) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.

i) Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, QUINCE (15) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional.

A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de Reproducción Humana Asistida y copia del consentimiento informado.

El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado.

j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, QUINCE (15) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se

consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial y/o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante.

k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, UN (1) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente.

l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.”

ARTÍCULO 2º. Día hábil en licencias especiales. Sustitúyese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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 3º. Acumulación de vacaciones. Inclusión de convivientes. Sustitúyese el artículo 164 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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.

El/la empleador/a, 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 4º. Sustitución de la denominación del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente

“TÍTULO VII Cuidados personales y familiares.”

ARTÍCULO 5º. Ampliación de prohibición de trato discriminatorio. Sustitúyese el artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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.

Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental 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 6º. Derogación. Derógase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 7º. Trabajo a domicilio. Ampliación de prohibición para toda persona trabajadora. Sustitúyese el artículo 175 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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.”

ARTÍCULO 8º. Sustitución de la denominación del Capítulo II del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO II del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

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

ARTÍCULO 9º. Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 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 los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, la persona gestante podrá solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) 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 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.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la persona gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso.

iv. Si la gestante es 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.

b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a QUINCE (15) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los TREINTA (30) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al nacimiento o QUINCE (15) días anteriores a la fecha probable de parto.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de DIEZ (10) 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 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.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación de la persona con la cual comparte la responsabilidad parental o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la licencia se extenderá por el plazo de DIEZ (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

iv. Si la no gestante es 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.

c) Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por CIENTO VEINTISEIS (126) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia en el hogar de la persona adoptante. La persona adoptante podrá optar por reducir a CUARENTA Y CINCO (45) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior a la fecha en que se inicie la convivencia y completar los OCHENTA Y UN (81) días restantes dentro de un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la misma fecha.

i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

Bajo los supuestos establecidos en los incisos a), b) y c) de este artículo, 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, la licencia se extenderá por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia ya gozado.

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 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 del organismo competente que otorga la convivencia, respectivamente.

La persona trabajadora conservará su empleo durante el tiempo de licencia establecido por los incisos a), b) y c) de 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.

Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad absoluta 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 del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo. En el caso del supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la notificación de la resolución judicial por la que se otorga la guarda de un niño, una niña o adolescente

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 trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

ARTÍCULO 10. Sustitúyese el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 178. Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a 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. El despido en tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a la doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley o, a opción de la persona trabajadora, la posibilidad de requerir la reinstalación en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos.

El supuesto previsto en este artículo se aplicará asimismo en el caso de despido dispuesto dentro del plazo de CUARENTA y CINCO (45) días corridos desde que la persona trabajadora notifica a la parte empleadora que efectuará Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA)”

ARTÍCULO 11. Sustitución de la denominación del Capítulo III del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO III del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

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

ARTÍCULO 12. Inclusión de unión convivencial. Sustitúyese el artículo 180 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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”.

ARTÍCULO 13. Inclusión de unión convivencial. Sustitúyese el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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, 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, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”.

ARTÍCULO 14. Ampliación de las distintas situaciones en favor de los y las responsables parentales. Sustitúyese el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- 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 trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni 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. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. El/la trabajador/a 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 plazo no mayor de SEIS (6) meses contados a partir del día del nacimiento o del inicio de la convivencia del niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción. 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.”

ARTÍCULO 15. Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Sustitúyese el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 184.- **Reingreso.**

El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia, deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador o la empleadora podrá disponerlo:

- a) 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.
- b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora”.

ARTÍCULO 16. Sustitúyese el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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 SEIS (6) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTÍCULO 17. Eliminación de la opción tácita. Sustitúyese el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 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, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de las DOS (2) días hábiles 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 alguna de las opciones previstas en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso c) 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”.

CAPÍTULO 2

MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES N° 26.844

ARTÍCULO 18. Licencias especiales. Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

“ARTÍCULO 38.- Clases.

El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, DOCE (12) días corridos.
- 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) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de VEINTE (20) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta SESENTA (60) días anuales, sin goce de haberes.

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 o atención de un o una miembro del grupo familiar, y 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.

g) Por interrupción del embarazo DIEZ (10) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.

h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta DOCE (12) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.

i) Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, QUINCE (15) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional.

A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de Reproducción Humana Asistida y copia del consentimiento informado.

El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de

profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado.

j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, QUINCE (15) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante.

k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, UN (1) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente

l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

Tendrán derecho al goce de las licencias completas previstas en los incisos d), e), f), h) y k) quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de DIECISÉIS (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del/la trabajador/a”.

ARTÍCULO 19. Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

“ARTÍCULO 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal gestante, no gestante o adoptante en los

términos establecidos en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.”

CAPÍTULO 3

MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO N° 26.727 Y SU MODIFICATORIA

ARTÍCULO 20. Personal gestante temporario. Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria, por el siguiente:

“ARTÍCULO 51.- Licencia personal gestante. Personal temporario.

El personal gestante temporario tendrá también 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 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 a 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 21. Derogación. Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria.

CAPÍTULO 4

DISPOSICIONES COMUNES A LAS OBRAS SOCIALES Y A LAS EMPRESAS DE MEDICINA PREPAGA

ARTÍCULO 22. Beneficio de obra social en excedencia. Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la Ley N° 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 23. 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 N° 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 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 24. 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 DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO 1

MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUS MODIFICATORIAS

ARTÍCULO 25. Incorpórase como inciso a”) del artículo 1° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, los siguientes:

“a”) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.”

ARTÍCULO 26. Financiamiento de las asignaciones familiares. Incorpórase como inciso a”) del artículo 5° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“a”) Las que correspondan al inciso a”) del artículo 1° 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 27. Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 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.

- e) Asignación parental para el personal gestante.
- e') Asignación parental para el personal no gestante.
- e'') Asignación parental para el personal adoptante.
- 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.
- k) Asignación por Cuidado de Salud Integral.”

ARTÍCULO 28. Sustitúyese el artículo 11 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 11.- La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, 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 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses”.

ARTÍCULO 29. Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos. Incorpórase como artículo 11 bis de la Ley N° 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 6° de la presente ley, durante los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 30. 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 N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 11 ter.- El ESTADO NACIONAL garantizará a las personas trabajadoras comprendidas en las leyes N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y N° 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario, un monto no inferior al salario Mínimo Vital y Móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente”.

ARTÍCULO 31. Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen General de Autónomos y en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS). Supuestos. Incorpórase como artículo 17 bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a') del artículo 1° 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 6° de la presente ley, conforme a las siguientes previsiones:

a) 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.

b) 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 por esta última, 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.

c) 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 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.

d) Cuando dentro del grupo familiar ambas personas se encontraren comprendidas en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º, percibirá las prestaciones previstas en el mismo, aquella que ostente la categoría más alta, y por el valor de las asignaciones familiares que a ésta le corresponda, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho, conforme al referido subsistema.

e) 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.

f) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1º y otra se encontrare

comprendida en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las asignaciones familiares serán percibidas conforme al subsistema referido en primer término, con excepción de las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.”

ARTÍCULO 32. 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 N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

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

ARTÍCULO 33. Asignación para ambos progenitores. Sustitúyese el artículo 20 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 20.- Cuando ambos progenitores o responsables parentales estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6º y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una solo de ellas, excepto las asignaciones parentales, que serán percibidas por cada persona titular del derecho. La asignación parental para la persona adoptante, establecida en el inciso e'') del artículo 6º, podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere”.

ARTÍCULO 34. Mayor antigüedad. 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 la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, 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 35. Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional. Incorpórase 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:

“Serán computables como tiempo de servicio con aportes, los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción. 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 con aportes, 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 los montos 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 36. 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”.

TÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 37. 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.

ARTÍCULO 38. Derogación. Derógase la Ley N° 24.716 de Licencia por Nacimiento de Hijo o Hija con Síndrome de Down, los artículos 3°, 4°, 5°, 6° y 7° del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 593 del 15 de abril de 2016 y sus modificatorios.

ARTÍCULO 39. Comunicación. Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

VANESA SILEY

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El presente proyecto constituye una reproducción del expediente N° 1370-D-2024, presentado en 2024. El actual régimen de licencias por nacimiento y maternidad resulta **insuficiente para lograr una distribución equitativa de las tareas de cuidado en el hogar, incluyendo el cuidado de niños y niñas**. Este sistema perpetúa los estereotipos de género y las desigualdades en nuestra sociedad, limitando las oportunidades de las mujeres y personas feminizadas para acceder a recursos económicos, participar plenamente en el mundo del trabajo, ascender en sus carreras profesionales y formarse en áreas de su interés. Es necesario reconocer la diversidad familiar y ofrecer derechos especiales a las personas adoptantes, a las familias diversas y a aquellas que enfrentan situaciones de nacimientos múltiples, prematuros o con diagnósticos de discapacidad. Otro punto fundamental es la **Reproducción Humana Asistida** (TRHA), cuyo derecho se consolidó con la sanción de la Ley 26.862. En este sentido, tenemos la responsabilidad de armonizar el sistema de licencias extraordinarias para este supuesto. Asimismo, además de las modificaciones en relación a la crianza y los cuidados de la nueva persona que llega al hogar, este proyecto se propone armonizar con la Ley 26.485, previendo las licencias que fueran necesarias para atender adecuadamente a las personas en situación de violencias por motivos de género.

Cuando enfatizamos en la reducción de las desigualdades sociales, se debe **considerar la diversidad de regímenes laborales para acercar el derecho al cuidado a la mayor cantidad posible de trabajadores y trabajadoras**. Desde este espíritu es que proponemos modificar una serie de normas: Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, Ley 24.714 de Asignaciones Familiares, Ley 245.241 de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley 23.660 de Obras Sociales, Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Ley 26.727 de Trabajo Agrario.

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y los estereotipos de género tienen un **impacto negativo en la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo**, lo que se conoce como la "segregación horizontal" o

"paredes de cristal". Este fenómeno se refiere a que los varones tienden a concentrarse en actividades de la industria que ofrecen mayores ingresos, mientras que las mujeres suelen trabajar en sectores como la salud, la enseñanza y el trabajo doméstico, que se consideran extensión de su función cuidadora. Esta situación tiene consecuencias significativas en la protección social de las mujeres. Por ejemplo, como resultado del impacto que tiene la distribución desigual de las tareas de cuidado en su inserción laboral, **solo una (1) de cada diez (10) mujeres cumple con los requisitos para jubilarse después de haber contribuido durante treinta años**. Este dato se relaciona directamente con el hecho de que las mujeres representan el setenta y cuatro por ciento (74%) de las personas que se benefician del régimen de moratorias, según la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).

Por su parte, la última Encuesta de Uso del Tiempo (EUT, 2021) da cuenta de que las mujeres pasan promedio tres **horas más por día que los varones realizando tareas de cuidado, y dos horas más realizando tareas domésticas**. Esto genera una disparidad en las oportunidades de inserción en el trabajo en la ocupación entre varones y mujeres. Adicionalmente, en la dimensión psíquica, estas dos jornadas se entrecruzan dando origen a lo que se denomina doble presencia: durante el tiempo de trabajo remunerado, se debe gestionar la organización de las responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, se debe organizar o gestionar, de alguna manera, las responsabilidades profesionales. Esta movilización de los recursos afectivos y cognitivos, cuyo objeto es conciliar las diversas responsabilidades, representa un riesgo grave para la salud en términos de agotamiento, angustia y estrés.

Es un hecho que conforme la **actual redacción de las licencias de maternidad y paternidad, nuestro país incumple con los estándares mínimos fijados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, al prever noventa (90) días de licencia para la madre y sólo dos (2) días corridos para el padre en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, versus el **mínimo de catorce (14) semanas de licencia parental y el recomendado de dieciocho (18) semanas que sugiere OIT**.

Cabe mencionar que la OIT ha tenido un lineamiento concreto para incentivar la igualdad entre varones y mujeres en el ámbito del empleo, a partir de la aprobación de una serie de Convenios: el Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio N° 111 sobre

Discriminación en empleo y ocupación masculina y femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio N° 156 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, ratificado en el año 2020.

La presente iniciativa **recoge los principales puntos receptados por el dictamen de mayoría despachado por las comisiones de Legislación del Trabajo, Mujeres y Diversidad, y Presupuesto y Hacienda de esta H. Cámara el pasado 22 de agosto de 2023**. Es dable recordar que se trató de una tarea legislativa sin precedentes: se sintetizaron en aquel texto **55 proyectos que perseguían la transformación del sistema de licencias y asignaciones parentales hacia un paradigma más igualitario**, 54 de diputados y diputadas y 1 del Poder Ejecutivo. Aquellos de diputados y diputadas, representaban a ocho **bloques políticos** (FIT, FDT, UCR, PRO, CC, Encuentro Federal, Socialismo e Identidad Bonaerense). Es evidente que existe una preocupación y una voluntad común en todo el espectro político, más si se tiene en cuenta que la cuestión de la **ampliación de las licencias parentales** recibió por parte de la Comisión de Legislación de Trabajo dictamen **4 veces** (2006, 2008, 2013, 2014), habiendo recibido **media sanción la OD del período 2006**. En lo que respecta al Senado, también se dictaminó este tema en **3 ocasiones** (2010, 2018 y 2021). Por ello, este proyecto se presenta nuevamente en este período legislativo, en tanto subsisten las razones que le dieron origen y mantienen plena vigencia los fundamentos que lo sostienen.

A su vez, esta iniciativa no solo representó una síntesis de proyectos. Aún más, y bajo la convicción de que los proyectos se enriquecen cuando son fruto del diálogo con la sociedad civil, las presidencias de las comisiones de Legislación del Trabajo, Mujeres y Diversidad, y Previsión y Seguridad Social impulsamos entre 2022 y 2023 el **“Foro Parlamentario sobre el Trabajo de Cuidados”**, un espacio que contó con cuatro jornadas de debate entre el Estado, trabajadores y trabajadoras, y especialistas en la materia, entre noviembre de 2022 y mayo de 2023. Concurrieron 6 funcionarios y funcionarias del PEN, 13 dirigentes sindicales y 21 referentas de organizaciones de la sociedad civil y comunitarias. En su seno, las diferentes posturas coincidieron en la necesidad de que la

regulación que emane de este Congreso debía contemplar detenidamente la realidad de cada universo involucrado en el trabajo del cuidado.

En tiempos de brutal ajuste y discursos fiscalistas desprovistos de sensibilidad social, no es menor resaltar que el 20 de julio de 2023 la **Oficina de Presupuesto del Congreso** emitió un informe indicando que la inversión que suponía el mencionado dictamen es de **\$0,068 del PBI**.

Concretamente, lo que la presente iniciativa persigue es garantizar los **derechos que nos faltan**. Hoy es **absurdo** que no contemos con ellos:

- Extensión de licencias parentales por 180 días más en caso de nacimiento de **hijo o hija con discapacidad**. Hoy este supuesto no está contemplado en la normativa.
- Ampliación de la **licencia para la persona no gestante** (hoy paternidad) de 2 a 45 días. ¿De qué corresponsabilidad hablamos con solo 2 días?
- Creación de la **licencia para las personas adoptantes** (hoy no tienen) de 126 días.
- Creación de licencias por encontrarse atravesando una situación de **violencia por motivos de género y/o laboral** de 15 días laborables anuales. Conocemos lo difícil y lo doloroso de estas situaciones. Es necesario que nuestra normativa contemple estos supuestos.

Según datos del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, un proyecto como el que se pone a consideración alcanzaría a más de **303.000 personas trabajadoras asalariadas** y a más de **69.000 personas trabajadoras independientes**.

Cuando hablamos de trabajo con derechos hablamos del trabajo del futuro.

La derecha nos quiere hacer creer que desde el campo nacional y popular somos el pasado por exigir trabajo con derechos. Debemos sin duda discutir los nuevos desafíos que el trabajo actualmente nos invita a reflexionar: el derecho a la desconexión, la regularización de las nuevas formas de empleo, el teletrabajo, la reducción de la jornada laboral, la prevención de riesgos, especialmente el impacto psicosocial sobre trabajadores y trabajadoras, la agenda de los cuidados que recepta este proyecto, entre otras cuestiones.

El pasado, paradójicamente, es el trabajo sin derechos y la precarización, escondidos en que “así son las nuevas formas de trabajo”. La pandemia mostró

cómo fue el trabajo el que nos mantuvo de pie, el del personal de salud, pero también el de industriales, investigadores, trabajadores y trabajadoras del Estado, que sostuvieron la producción, descubrieron vacunas, ejecutaron políticas públicas para preservar la salud, la educación y el trabajo. Nuestro deber es reconocer el trabajo, preservar el trabajo y ante todo asegurar que sea siempre con derechos.

Por los motivos expuestos, solicito a mis compañeros diputados y a mis compañeras diputadas acompañen el presente proyecto de ley.

VANESA SILEY