



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

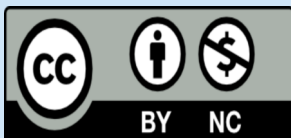
Claudia Elizabeth Cabrera

Comparativo entre dos proyectos de ley sobre licencias parentales presentados en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina en el año 2023 : Una investigación documental

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – No comercial 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Cabrera, C. E. (2024). *Comparativo entre dos proyectos de ley sobre licencias parentales presentados en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina en el año 2023 : Una investigación documental* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3249>



Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche

**Trabajo final para optar por el grado de
Licenciada en Relaciones del Trabajo**

Título: “Comparativo entre dos proyectos de ley sobre licencias parentales presentados en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina en el año 2023. Una investigación documental.”

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Alumna: *Claudia Elizabeth Cabrera*

Mail: *claudiaelizabethcabrera25@gmail.com*

Directora: *Lic. Cecilia Bacchetta*

FLORENCIO VARELA

AÑO 2024

Las licencias parentales y por cuidado de familiares son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas. Contribuyen a la conformación e institucionalización de nuevas trayectorias tanto de maternidad como de paternidad, en un contexto de parentalidad tendente a desarrollarse de manera más planificada, negociada y reflexiva. (Conclusiones del 3° Congreso Federal de Empleo Público del 11 de septiembre de 2023, Jefatura de Gabinete de Ministros, Argentina).

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo será comparar dos proyectos de ley sobre licencias parentales presentados durante el año 2023 por los Bloques de Frente de Todos y Evolución Radical en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, describiendo cada proyecto de Ley y analizando si existen diferencias entre dichos proyectos y la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). Una vez concluido este análisis comparativo compartiremos aquellas vacancias encontradas, presentaremos diversos aportes desde una mirada de relacionista del trabajo con una perspectiva de género. Por último, presentamos nuestras reflexiones finales.

El foco de este análisis comparativo documental estará en describir y analizar las categorías de Licencia Prenatal/Postnatal, por Adopción y Permisos de Lactancia y/o Alimentación. El análisis lo realizaremos desde una perspectiva de género feminista, tomando en cuenta el enfoque de la economía feminista y su importancia de considerar las relaciones de género dentro de la explicación del funcionamiento del sistema económico, como así también las “políticas de cuidado”.

La pregunta que guiará nuestro trabajo será ¿En qué se diferencian los proyectos de ley sobre licencias parentales presentados durante el año 2023 ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina por los Bloques Frentes de Todos y Evolución Radical? y ¿Qué podemos aportar y qué vacancias encontramos en este comparativo como futura licenciada de Relaciones del Trabajo?

Palabras clave: licencias parentales, equidad de género, perspectiva de género, economía feminista, políticas de cuidado

Abstract

The main objective of this work will be to compare two bills on parental leave presented during the year 2023 by the Frente de Todos and Evolución Radical Blocks in the Honorable Chamber of Deputies of the Argentine Nation, describing each bill and analyzing whether they exist. differences between said projects and the Employment Contract Law (20.744). Once this comparative analysis is concluded, we will share those vacancies found, we will present various contributions from a work relations perspective with a gender perspective. Finally we present our final reflections.

The focus of this comparative documentary analysis will be on describing and analyzing the categories of Prenatal/Postnatal Leave, Adoption Leave, and Breastfeeding and/or Feeding Permits. We will carry out the analysis from a feminist gender perspective, taking into account the approach of feminist economics and its importance of considering gender relations within the explanation of the functioning of the economic system, as well as “care policies.”

The question that will guide our work will be: How are the bills on parental leave presented during the year 2023 before the Honorable Chamber of Deputies of the Argentine Nation by the Frentes de Todos and Evolución Radical Blocks different? And what can we contribute and what vacancies do we find in this comparison as a future graduate of Labor Relations?

Keywords: parental leaves, gender equity, gender perspective, feminist economics, care policies

Índice

Resumen y Palabras Claves.....	2
Abstract y Keywords.....	3
Dedicatoria y Agradecimientos.....	5
Introducción.....	6
Apartado Metodológico.....	7
Capítulo 1. Marco Teórico.....	9
Género y Perspectiva de Género	
Economía Feminista y la Economía del Cuidado	
División Sexual del Trabajo	
Capítulo 2. Marco Normativo.....	13
Normativa Nacional	
Normativa Internacional	
Capítulo 3. Presentación y Análisis de los proyectos de Ley.....	16
Proyecto “Cuidar en Igualdad”	
Proyecto Frente de Todos (Bloque FdT)	
Licencia Prenatal/Licencia Posnatal	
Licencia por Adopción	
Licencias por Permisos de Lactancia y/o Alimentación	
Proyecto Evolución Radical (Bloque EvR)	
Licencia Prenatal/Licencia Posnatal	
Licencia por Adopción	
Licencia por Permisos de Lactancia y Alimentación	
Resultados Finales: Comparación entre los dos proyectos.....	26
Licencia Prenatal/Posnatal	
Licencia por Adopción	
Licencia por Permisos de Lactancia y/o Alimentación	
Cuadro Comparativo Bloques FdT y EvR con la Ley 20.744.....	30
Aportes y Vacancias.....	33
Reflexiones Finales.....	34
Bibliografía	37
Anexos.....	41

Dedicatoria

A mi hijo Santino, a quien le quité horas de madre para abocarme al gran objetivo de egresar de mi querida Jauretche

Agradecimientos

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado vida y salud para lograr uno más de mis objetivos. A Feli y José, mis padres, por sus sabios consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por el amor que me dieron porque su apoyo ha sido fundamental en esta carrera y en toda mi vida. A todos aquellos que colaboraron en la creación de este trabajo. A la profesora Cecilia Bacchetta por brindarme los recursos necesarios, por estar a mi lado como docente apoyándome, aconsejándome para hacer de mí una mejor persona y profesional y por último a la UNAJ toda por haberme dado la oportunidad de llegar a ser parte del mundo académico.

Introducción

El objetivo principal del presente trabajo será comparar dos proyectos de ley sobre licencias parentales presentados durante el año 2023 por los Bloques de Frente de Todos y Evolución Radical en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina, describiendo cada proyecto de Ley y analizando si existen diferencias entre dichos proyectos y la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) en general y en particular los artículos números: 158, 160, 177, 178, 179, 183, 184 y 185.

El foco de este análisis comparativo documental estará en describir y analizar las categorías de Licencia Prenatal/Postnatal, por Adopción y Permisos de Lactancia y/o Alimentación. El análisis lo realizaremos desde una perspectiva feminista, tomando en cuenta el enfoque de la economía feminista y su importancia de considerar las relaciones de género dentro de la explicación del funcionamiento del sistema económico (Rodríguez Enríquez C., 2007), como así también las políticas de cuidado (Faur, E., 2006; Carrasco, C. Borderías, C. y Torns, T. 2011; Laya, A. y Rossi, F., 2015; Rodríguez Enríquez C., Marzonetto, G., 2017).

En la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (L.C.T. de ahora en adelante), existen artículos destinados a regular estas licencias para la persona trabajadora. Sin embargo, difieren en lo que se refiere a igualdad entre la persona gestante y la no gestante y en derechos para la persona recién nacida teniendo en cuenta lo que promueven las leyes internacionales, como el Convenio 158 de la O.I.T. o el Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos.

En la L.C.T. tampoco se hace referencia a personas que decidan adoptar o aquellas que reciban tratamiento por reproducción asistida ni de gestación por sustitución. Actualmente me encuentro trabajando como asesora en uno de los bloques que aquí presentamos, es por ello que este proyecto de T.I.F. surge a partir de varios interrogantes que se me presentan como futura licenciada en relaciones laborales.

Los proyectos que se analizarán en este trabajo son: el Proyecto de Ley del Bloque Frente de Todos (Bloque FdT en adelante) y el Proyecto de Ley del Bloque Evolución Radical (Bloque EvR en adelante), ambos presentados en la Cámara de Diputados del Congreso de la Nación durante el año 2023.

En el caso del Bloque FdT, por ejemplo, se propone extender algunas de las licencias especiales mencionadas en el artículo N° 158 de la Ley de Contrato de Trabajo y se incluyen otras que la

L.C.T. actualmente no contempla, como la de interrupción del embarazo tanto para el personal gestante como el no gestante (10 días corridos) o para visitar a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar (mínimo de 2 días y máximo 12 días por año).

Con respecto al artículo N° 177 de la L.C.T. (Prohibición de trabajar) el Bloque FdT propone extender a 126 días en total la licencia para la persona gestante y a 45 días para la persona no gestante y de 90 días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción para el personal adoptante.

Por su parte, el proyecto del Bloque EvR propone incluir la licencia para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar (15 días por año). Sin embargo, no menciona una licencia especial por interrupción del embarazo como en el caso del Bloque FdT.

En lo que refiere a la prohibición de trabajar, el proyecto del Bloque EvR propone una licencia para el personal femenino durante los 50 días anteriores a su parto y hasta 50 días después del mismo, de 100 días corridos para la o el adoptante y de 10 días corridos para el/la otro/a progenitor/a en caso de nacimiento o adopción con fines de guarda.

Como se puede observar, ambos proyectos pretenden avanzar en conquistar nuevos derechos. En este sentido, la pregunta que guía nuestro trabajo es ¿En qué se diferencian los proyectos de ley sobre licencias parentales presentados durante el año 2023 ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina por los Bloques Frentes de Todos y Evolución Radical? y ¿Qué podemos aportar y qué vacancias encontramos en este comparativo como futura licenciada de Relaciones del Trabajo?

Apartado Metodológico

La estrategia metodológica de investigación propuesta para el presente trabajo es de análisis documental con un enfoque de tipo cualitativo donde los datos se producen a partir de unas pocas ideas y conceptos teóricos básicos generales y sustantivos, apoyados en una consistente argumentación epistemológica, los cuales se van nutriendo a medida que la investigación avanza (Sautú, R, 2005).

El razonamiento inductivo está presente desde el inicio del proyecto, en el cual las observaciones de casos particulares, de instancias, o situaciones llevan a enunciar conceptos, ideas o hipótesis que a su vez guían la subsecuente búsqueda de datos. La mayor parte de las

veces toma la forma de ideas generales que requieren ser profundizadas o clarificadas (Sautú, R, 2005).

Según la Teoría Fundamentada, es decir una metodología general que sirve para desarrollar teoría que está enraizada (*Grounded Theory*) en información sistemáticamente recogida y analizada (Strauss y Corbin, 1994), citada por Vasilachis, (p.153). “La metodología propuesta por la Teoría Fundamentada se basa en dos grandes estrategias: el método de la comparación constante, y el muestreo teórico. A través del método de la comparación constante el investigador recoge, codifica y analiza datos en forma simultánea, para generar teoría”. Vasilachis, (p. 155) señala que "si bien la Teoría Fundamentada utiliza prioritariamente la entrevista como instrumento de recolección de datos, esto no es excluyente de otras técnicas. En efecto, pueden utilizarse en forma alternativa o conjunta la observación, la conversación informal, focus groups y el análisis de documentos y literatura." (Vasilachis, p. 156). Es justamente basándonos en estos últimos que llevaremos adelante nuestro trabajo.

La técnica de producción de datos que se utilizará será el análisis de documentos: Normativa Internacional, como los distintos Tratados, Convenciones y Recomendaciones. Normativas Nacionales como la Constitución Nacional Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y dos Proyectos de Ley de los Bloques Frente de Todos, Expediente: 2772-D-2023 y Evolución Radical, Expediente: 2066-D-2023.

Capítulo 1. Marco Teórico

El presente capítulo aborda los ejes teóricos con los que hemos analizado la Ley de Contrato de Trabajo, el Proyecto de Ley del Bloque FdT y el Proyecto de Ley del Bloque EvR, ambos presentados en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Para ello avanzamos desde una perspectiva de género con foco en economía feminista y economía del cuidado. La economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres. Su noción de «economía del cuidado» ha contribuido a actualizar el debate feminista sobre las formas de organización de la reproducción social y a reconocer el impacto de estas en la reproducción de la desigualdad (Rodríguez Enríquez, C. 2015).

Género y Perspectiva de Género

La sexualidad de los seres humanos se ha organizado a partir de una estructura binaria que clasifica a las personas bajo dos categorías: “varones y mujeres”. Esta forma particular de organizar a la sociedad se la definió a partir del sexo asignado a las personas al nacer, que luego se cristalizan en roles fijos, mostrándose a lo largo del tiempo comúnmente naturalizados. Aquí radica una diferenciación, donde el género no hace alusión a algo natural, sino a una construcción social. En este sentido, Lamas, M. (2000) propone que la nueva acepción de género se refiere “al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres”. Scott, J. (2002) le otorga al género un elemento constitutivo de las relaciones sociales, una forma primaria de relaciones altamente significantes de poder. De esta manera hablar de perspectiva de género comprende un simbolismo que surge, entre otros, del campo social y sus respectivos actores.

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. Desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir

correctamente el origen cultural de muchos de éstos, y plantear alternativas sociales –como la educación– para su resolución (Lamas, M., 1996).

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Podemos afirmar que esta perspectiva nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas (Lamas, M., 1996).

La autora sostiene que se requiere el desarrollo de una nueva forma de conceptualizar las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, una nueva distribución de tareas y el apoyo de servicios colectivos, especialmente los de cuidado infantil. De ahí que la acción antidiscriminatoria se apoye en la educación y en la comunicación social. La formulación de políticas masivas en ambos campos es un instrumento eficaz para cambiar costumbres e ideas estereotipadas de género (Lamas, M., 1996).

Economía Feminista y la Economía del Cuidado

La Economía Feminista y la Economía del Cuidado, por su parte, son aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. La Economía Feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas (Rodríguez Enríquez C., 2015).

El trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado principalmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo (Rodríguez Enríquez C., 2015).

Las políticas sociales enfrentan en América Latina la necesidad de dar respuestas a los nuevos riesgos sociales relacionados con los cambios en las composiciones familiares y el aumento de la participación laboral femenina, sumado a las persistentes desigualdades económicas y

sociales. En este contexto, el problema de la organización del cuidado de personas está en el centro del debate de las políticas públicas, puesto que las políticas de cuidado podrían arbitrar en el manejo de los riesgos asociados a la misma (Rodríguez Enríquez C., Marzonetto, G., 2017).

Por un lado, facilitando la participación laboral de las personas (y en particular de las mujeres quienes hoy asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado) al promover la corresponsabilidad de los cuidados (entre varones y mujeres en los hogares y entre familias y Estado), lo que contribuye a la equidad socio-económica y de género. Por otro lado, favoreciendo al desarrollo integral de los niños y niñas desde la primera infancia, lo que juega un papel fundamental en la interrupción de la reproducción intergeneracional de la pobreza (Rodríguez Enríquez C, Marzonetto, G., 2017).

División Sexual del Trabajo

Uno de los pilares que ha marcado la construcción social de las identidades masculinas y femeninas en las sociedades modernas ha sido la prevalencia de una matriz de división sexual del trabajo que asigna al hombre adulto la responsabilidad de la provisión de ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones de reproducción del mundo doméstico, incluyendo el cuidado y la crianza de hijos e hijas (Faur, E., 2006).

La autora Rodríguez Enríquez C. (2007) coincide en la importancia de reconocer la división sexual del trabajo como un factor fundamental que perpetúa las desigualdades de género en el ámbito laboral, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. Esta división de roles asigna tradicionalmente a las mujeres tareas relacionadas con el cuidado y la reproducción, mientras que los hombres suelen ocuparse de actividades más productivas y remuneradas.

Es importante comprender que esta división del trabajo no solo afecta a las oportunidades laborales y salarios de las mujeres, sino que también tiene un impacto en la participación de las mujeres en la economía en general. La discriminación de género en el ámbito laboral contribuye a la feminización de la pobreza y a la exclusión de las mujeres de puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Además, la autora menciona que el nuevo orden económico internacional también influye en la forma en que se distribuyen y valoran las tareas laborales según el género. La globalización y

el neoliberalismo han llevado a la precarización del trabajo, especialmente para las mujeres en países en desarrollo, lo que agrava las desigualdades de género y limita las oportunidades de desarrollo económico para las mujeres.

En este contexto, es fundamental cuestionar y desafiar la división sexual del trabajo, promover la igualdad de género en el acceso a oportunidades laborales y en la valoración del trabajo doméstico y de cuidado, y trabajar hacia la construcción de una economía más inclusiva y equitativa para todas las personas, independientemente de su género (Rodríguez Enríquez, C., 2007).

En las últimas décadas, este modelo ha resultado alterado por los cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, la flexibilización de las condiciones de trabajo, el avance educativo de las mujeres, por transformaciones en la orientación de la política social y por cambios demográficos, jurídicos y culturales. Múltiples factores han incidido sobre estas transformaciones, provocando a la vez, la redefinición de las pautas de provisión económica en los hogares y la desnaturalización de cierta estructuración de las relaciones sociales de género (Faur, E., 2006).

Laya, A. y Rossi, F. (2015) sostienen que es importante que una futura reforma legislativa contemple derechos como una licencia por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. También es preciso que se tengan en cuenta otras formas y modalidades de trabajo como trabajo flexible, tiempo parcial, incorporación gradual post-licencia, entre otros, permitiendo un abanico más amplio de opciones a las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias. Todo ello, en el marco de una estructura integrada que comience a marcar el camino hacia un sistema de cuidado de alcance universal (Laya, A. y Rossi, F., 2015).

Autoras como Carrasco, C. Borderías, C. y Torns, T. (2011) y Rodríguez Enríquez C., Marzonetto G. (2015) también han avanzado en la temática destacando la necesidad de promover políticas públicas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado, consiguiendo de esa manera dismantelar los obstáculos que su injusta distribución produce a la participación económica (especialmente de las mujeres) y con ello alcanzar mayor justicia distributiva.

Capítulo 2. Marco Normativo

Normativa Nacional

Con respecto a la normativa nacional debemos mencionar que el artículo N°16 de la Constitución Nacional Argentina garantiza igual trato para todas las personas.

El artículo N°14 bis establece la igualdad de remuneración y el artículo N° 75, inciso 22, les otorga jerarquía constitucional a distintos tratados internacionales que brindan protección a los derechos humanos.

La Ley de Protección Integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes N° 26.061 en su artículo N° 7 se refiere a la Responsabilidad Familiar.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, prevé distintos artículos referidos a los derechos de la persona trabajadora en casos de licencias, como los artículos números 158, 177 y 179.

Las licencias parentales son licencias familiares o de crianza. Se busca la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares adoptados por la Conferencia Federal de la O.I.T. de 1981. Aspiran a establecer un régimen equitativo e inclusivo a partir de los términos superadores en materia laboral. Erradicar la separación de roles como parte de un modelo tradicional con tareas de cuidado del hogar, de hijos/as y de otras personas convivientes casi exclusivamente sobre las mujeres y disidencias feminizadas perjudicando la posibilidad de inserción y continuidad en el ámbito laboral.

Normativa Internacional

Como normativa internacional debemos mencionar La Declaración Universal de Derechos Humanos que es un documento adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 1945. Esta declaración fue ratificada por Argentina en el año 1994 dándole jerarquía constitucional a estos tratados. Artículos números 1; 116, inciso 3 y 25, inciso 2.

Otro documento importante es El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es un tratado multilateral, fue adoptado por la asamblea general de la O.N.U. y reconoce derechos económicos sociales y culturales. Entró en vigor en el año 1976, en nuestro

país obtuvo jerarquía constitucional a partir del año 1994 luego de la reforma constitucional, en el artículo N° 75, inciso 24 de la Constitución Nacional y fue aprobado por la Ley N° 23.313/86. En su parte III se reconoce el derecho al trabajo, y el derecho a la vida familiar, es decir, a las licencias parentales remuneradas. En el artículo N° 10 se refiere a la familia, a la madre y al parto.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 que entró en vigor en 1978, conocido también como El Pacto de San José de Costa Rica, fue aprobada en Argentina por la Ley N° 23.054/84 y declara que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado y que los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

Además, La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, que fue aprobada en Argentina mediante la Ley N° 23.179/85, en su artículo N° 11 establece implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. Como así también la protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella y a toda mujer en estado de gravidez o en época de embarazo.

La Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, aprobada por la Argentina a través de la Ley N° 23.849/90, establece en su artículo N° 24 inciso d) que el Estado debe asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres.

Por su parte, se deben mencionar también los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) como antecedentes en el tema. Los Convenios N° 3 (Convenio sobre la protección de la maternidad, año 1919), N° 52 (Convenio sobre las vacaciones pagadas, año 1936), N° 103 (Convenio sobre la protección de la maternidad, año 1952); N° 156 (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981), N° 183 (Convenio sobre la protección de la maternidad, año 2000) y las Recomendaciones N° 165 (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981) y N° 191 (Recomendación sobre la protección de la maternidad, año 2000). De los cuales la Argentina ratificó sólo los Convenios N° 3 y N° 156.

Existen también una serie de Recomendaciones de la O.I.T. que si bien no forman parte de la legislación argentina es importante mencionarlas: N° 152 (Recomendación sobre la consulta

tripartita, Actividades de la Organización Internacional del Trabajo, año 1976), N° 123 (Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, año 1965), N° 165 (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981) y N° 191 (Recomendación sobre la protección de la maternidad, año 2000).

Capítulo 3. Presentación y análisis de los proyectos de ley

En este capítulo se presentarán y analizarán dos de los proyectos presentados durante el año 2023 en el Congreso de la Nación. Las categorías abordadas son las de Licencia Prenatal/Postnatal, por Adopción y Permisos de Lactancia y/o Alimentación. Tomando en cuenta el enfoque de la economía feminista y su importancia de considerar las relaciones de género dentro de la explicación del funcionamiento del sistema económico (Rodríguez Enríquez C., 2007), como así también las políticas de cuidado (Faur, E., 2006; Carrasco, C. Borderías, C. y Torns, T. 2011; Laya, A. y Rossi, F., 2015; Rodríguez Enríquez C., Marzonetto, G., 2017) y desde una perspectiva feminista.

Es imprescindible destacar que al comienzo del presente trabajo las políticas laborales del gobierno del ex presidente Alberto Fernández tenían al/la trabajador/a como parte indispensable de la estructura del sistema laboral. Este proyecto refleja el contexto en el cual los Bloques FdT y EvR hacen la presentación de los proyectos que son el núcleo de nuestra investigación. El proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” presentado bajo su gobierno fue un intento por garantizar el derecho igualitario a compartir las tareas de cuidado, reformulando el sistema de protección laboral. De manera antagónica y bajo otra forma muy distinta de gobierno, hoy se está discutiendo en el Congreso un plan de reforma laboral (mediante el proyecto presentado por el Ejecutivo como D.N.U., llamado Ley Ómnibus) que propone modificaciones al sistema laboral donde las conquistas de la clase trabajadora se ven gravemente erosionadas.

3.1. Proyecto “Cuidar en Igualdad”

En mayo del año 2022 el ex presidente Alberto Fernández presentó el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” N° INLEG-2022-43571696-APN-PTE, una iniciativa que buscaba redistribuir las tareas de cuidado de forma equitativa para mejorar la vida de las personas que cuidan, que son cuidadas o que quieren cuidar. Apuntaba a ampliar las licencias por maternidad, paternidad y adopción y establecer un sistema integral de cuidados para evitar que estas tareas recayeran siempre sobre las mujeres. El proyecto fue presentado en el Día del Trabajador a la Cámara de Diputados pero no fue tratado en comisiones.

Este proyecto proponía ampliar la licencia para mujeres y otras personas gestantes pasando de 90 a 126 días (como sugiere la Organización Internacional del Trabajo); la licencia para padres y otras personas no gestantes de 2 a 90 días de forma progresiva a lo largo de 8 años; crear una

asignación para personas gestantes, y no gestantes que sean monotributistas, monotributistas sociales y autónomos y la licencia por adopción para todos los regímenes laborales.

Además, el proyecto creaba el Sistema de Cuidados el cual registraría, reconocería y remuneraría los cuidados comunitarios, el cuidado de las personas mayores, buscando de esta manera la construcción de espacios para cuidar. Proponía la inclusión de un sistema de cuidadores/as domiciliarios/as para personas mayores dentro del plan médico obligatorio; el registro de espacios comunitarios y la remuneración de las cuidadoras comunitarias; y comprometía el 8,5 por ciento del presupuesto del Ministerio de Obras Públicas de la Nación para ampliar la infraestructura en cuidados (centros de desarrollo infantil, jardines de infantes, residencias para personas mayores, centros de día).

3.2. Proyecto Frente de Todos (Bloque FdT)

Este proyecto de licencias especiales presentado el 28 de junio del año 2023 con el número de expediente 2772-D-2023 consta de diez artículos que buscan mejorar en varios aspectos lo que dice la norma vigente en relación a las categorías de licencia prenatal/posnatal y por adopción.

3.3. Licencia Prenatal/Licencia Posnatal

- Con respecto a las Licencias Prenatal y Posnatal el artículo 4 del proyecto de ley modifica el artículo N° 177 de la LCT:

Artículo 4 Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores y hasta ochenta y un (81) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar ciento veintiséis (126) días.

Por dichos períodos, el personal conservará su empleo, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán 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 al personal gestante y no gestante durante la gestación, y al pretense adoptante durante la sustanciación del juicio de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las notificaciones referidas.

En este caso podemos notar que el proyecto sumaría 36 días a la licencia para el personal gestante llegando a un total de 126 días, siendo de 90 días lo que dice la normativa vigente. Además se garantiza el derecho a la estabilidad en el empleo para el personal no gestante y adoptante cuando la ley actual solo contempla al personal femenino o persona gestante.

- El artículo **5** hace una modificación del artículo N° 178 de la LCT. Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción:

Artículo 5. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del personal gestante o no gestante obedece a razones de nacimiento o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como en su caso, el del nacimiento.

Se presume que el despido obedece a razones de adopción cuando se dispusiere dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la acreditación del inicio de las actuaciones judiciales.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Aquí se prevé una indemnización por despido del personal gestante, no gestante y adoptante cuando fuera dispuesto en el plazo de los 7y1/2 anteriores o posteriores al embarazo, nacimiento y/o adopción. La ley vigente (20.744) solo toma en cuenta a la mujer trabajadora por el despido correspondiente a estas causas.

- El artículo **6** modifica el artículo N° 183 de la LCT. Distintas situaciones. Opción. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o

adoptare a una hija o hijo y continuara residiendo en el país, 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.

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante o adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados.

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

Aquí también vemos que los derechos que en la ley vigente son exclusivos para la mujer trabajadora, en el proyecto se buscan extender para el personal gestante, no gestante y adoptante: continuidad laboral, compensación en el caso de rescindir el contrato y quedar en situación de excedencia por un mínimo de 3 meses y un máximo de 6 meses. Lo mismo se aplica en el supuesto justificado de cuidado de hijo/a enfermo/a menor de edad.

- El artículo 7 modifica el artículo N° 184 de la LCT. Reingreso. El reingreso del personal gestante, no gestante o adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, otorgamiento de la guarda o enfermedad del hijo o hija.

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

Si no fuese admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

En este artículo se pretende extender el derecho que tiene la mujer trabajadora en la ley actual, hacia el personal gestante, no gestante y adoptante: reingreso al trabajo y/o indemnización en caso de no ser admitido.

3.4. Licencia por Adopción

- El artículo 1 del proyecto modifica el artículo N° 158 de la LCT agregando el inciso h) Para visitar a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la o el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta su otorgamiento por el juez competente.

Este inciso se agrega en el proyecto ya que la ley actual no contempla licencias para la o el adoptante: de 2 a 12 días por año para visitas a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar y trámites de adopción.

- En el artículo 4 del proyecto se modifica el artículo N° 177 de la LCT, Prohibición de trabajar. Conservación del empleo:

Asimismo, queda prohibido el trabajo del personal adoptante durante los noventa (90) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción. El personal adoptante deberá acreditar el inicio de las actuaciones judiciales para obtener la guarda con fines de adopción.

Por dichos períodos, el personal conservará su empleo, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán 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 al pretense adoptante durante la sustanciación del juicio de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las notificaciones referidas.

En este artículo del proyecto se extiende la prohibición de trabajar para el personal adoptante con una licencia de 90 días a partir de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción y se le garantiza la estabilidad en el empleo. Derechos que actualmente la ley prevé para la mujer trabajadora o persona gestante.

- El artículo **5** hace una modificación del artículo N° 178 de la LCT. Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción.

Se presume que el despido obedece a razones de adopción cuando se dispusiere dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la acreditación del inicio de las actuaciones judiciales.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Aquí vemos nuevamente que el derecho que la ley actual contempla sólo para la mujer trabajadora, se busca hacer extensivo para el personal adoptante con esta modificación: indemnización en caso de despido dentro de los 7y1/2 meses posteriores al trámite de adopción.

- El artículo **6** modifica el artículo N° 183 de la LCT. Distintas situaciones. Opción. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptare a una hija o hijo y continuara residiendo en el país, 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.
 - c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a (6) meses.

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

En este artículo se propone extender para el personal adoptante los derechos que en la ley actual están previstos sólo para la mujer trabajadora: garantía de continuidad laboral. Opción de rescindir el contrato, caso contrario, compensación. O quedar en situación de excedencia de 3 meses mínimo a 6 meses máximo. Se aplica también en los supuestos justificados de cuidado de hijo/a enfermo/a menor de edad.

- El artículo 7 del proyecto modifica el artículo N° 184 de la LCT. Reingreso. El reingreso del personal gestante, no gestante o adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, otorgamiento de la guarda o enfermedad del hijo o hija.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

En este artículo se establece el derecho a reingresar al trabajo para el personal adoptante e indemnización en el caso de no ser admitido. La ley vigente sólo contempla en estos casos a la mujer trabajadora.

3.5. Licencias por Permisos de Lactancia y/o Alimentación

En lo que respecta a las Licencias por Permisos de Lactancia y/o Alimentación en el proyecto no se encontraron artículos destinados a dichas categorías.

3.6. Proyecto Evolución Radical (Bloque EvR)

Este proyecto sobre licencias especiales presentado el 15 de mayo también en el año 2023, con el número de expediente 2066-D-2023 consta de cinco artículos que pretenden ampliar los derechos en cuanto a las categorías de licencia prenatal/posnatal, por adopción y permisos por lactancia y/o alimentación.

3.7. Licencia Prenatal/Licencia Posnatal

- Artículo 2 del proyecto de ley, se modifica el Artículo N° 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo de la LCT de la siguiente manera:
 - a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores a su parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior a su parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior a su parto.
 - b) En caso de nacimiento pre término, la licencia de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido éste en treinta y ocho (38) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.

Aquí vemos que el proyecto propone extender a 100 días la licencia para el personal femenino, es decir, 10 días más que lo que establece la ley vigente ya que actualmente es de 90 días.

- Artículo 3 hace referencia al artículo N° 178 de la LCT, despido de la/los trabajadora/es por embarazo, nacimiento o adopción o realización de TRHA (Técnicas de Reproducción Humana Asistida) del hijo/a:
 - a) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de las/os trabajadoras/es obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo/a, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de OCHO (ocho) meses anteriores y OCHO (8) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la empleadora esté en conocimiento del embarazo, así como, en su caso, del nacimiento.

b) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de TRHA, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio de TRHA.

c) La misma presunción de los incisos a) y b), operará cuando el/la otro/a progenitor/a sea despedido/a desde la comunicación del embarazo y hasta los OCHO (8) meses posteriores al nacimiento de su hijo/a.

e) En caso de despido, las/os trabajadoras/es afectadas/os podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182° de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

En este artículo se prevé indemnización por despido del personal gestante y no gestante en casos de embarazo, nacimiento o TRHA cuando fuese dispuesto en el plazo de los 8 meses anteriores o posteriores a los casos mencionados. O la opción de reinstalarse en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. En la ley actual estos derechos están previstos únicamente para la mujer trabajadora.

3.8. Licencia por Adopción

- El artículo 1 del proyecto agrega el inciso g) modificando el artículo N° 158 de la LCT:
 - g) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar y trámites con fines de adopción, quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el/la juez/a competente.

En este artículo del proyecto se agrega este inciso planteando una licencia para visitar al niño o niña o adolescente que se pretende adoptar y trámites con fines de adopción de 15 días por año para el personal adoptante. La ley actual no prevé este tipo de licencias.

- En el artículo 2 se hace una modificación del artículo N° 177 Prohibición de trabajar. Conservación del empleo, incluyendo los siguientes incisos en referencia a la licencia por adopción:

f) Queda prohibido el trabajo de la o el adoptante, durante el plazo de cien (100) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción.

g) Para los supuestos contemplados en los incisos a) y f), el/la otro/a progenitor/a, progenitor/a afín o adoptante, tiene derecho a gozar de una licencia de diez (10) días corridos por nacimiento de hija/o u adopción con fines de guarda.

h) En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b), f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

i) En caso de nacimiento o adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b) f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

j) En caso de fallecimiento de uno/a de los/as progenitores/as, progenitores/as afines, o adoptantes, el/la otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

Aquí vemos que en este artículo se extiende la prohibición de trabajar para el personal adoptante a 100 días corridos en total, posteriores a la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción. Se agrega una licencia de 10 días para el/la otro/a progenitor/a. En caso de nacimiento o adopción múltiple y/o discapacidad o enfermedad crónica del niño/a o adolescente, 30 días más de licencia compartida para ambos progenitores. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores o adoptantes el otro podrá disponer de las licencias no gozadas de la persona fallecida. No hay licencias previstas para el personal adoptante en la ley vigente.

- Artículo 3 refiere al artículo N° 178: Despido de las/os trabajadoras/es por embarazo o nacimiento del hijo/a, adopción o realización de TRHA:

d) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio del período de vinculación.

e) En caso de despido, las/os trabajadoras/es afectadas/os podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182° de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

En este artículo del proyecto se prevé indemnización en caso de despido por razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los 8 meses posteriores a la notificación del período de vinculación o en caso de realización de TRHA. Nuevamente, la ley vigente no prevé este tipo de licencias.

3.9. Licencias por Permisos de Lactancia y/o Alimentación

- Artículo 4 del proyecto de ley, modifica el artículo N° 179 de la LCT: Descanso diario por lactancia o alimentación.

El/la progenitor/a o adoptante dispone de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hija/o, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de ésta, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento o a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que alimente a su hija/o por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, la empleadora deberá habilitar salas maternas y guarderías para niñas/os hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

En este artículo podemos observar que los mismos derechos de descanso diario por lactancia y/o alimentación que en la normativa vigente son exclusivos para toda trabajadora madre de lactante, se pretenden extender al personal adoptante.

Resultados Finales. Comparación entre los dos proyectos

A continuación, presentaremos los principales hallazgos en relación a nuestro propósito luego de analizar y comparar ambos proyectos:

Licencia Prenatal/Licencia Postnatal:

Bloque FdT: En lo que refiere a la prohibición de trabajar (Art. N° 177, LCT), este proyecto establece una licencia de 126 días en total para el personal gestante y de 45 días posteriores al nacimiento para el personal no gestante. Prevé estabilidad en el empleo para el personal gestante/no gestante y adoptante. En lo que respecta al despido (Art. N° 178, LCT) se presume que es por razones de embarazo si sucede durante los 7y1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha de parto. Si el despido se efectúa en dicho lapso se prevé una indemnización. Además establece la continuidad laboral (Art. N° 183, LCT), opción de quedar en situación de excedencia y compensación en caso de rescindir el contrato, para personal gestante/no gestante y adoptante. Igualmente se aplica la posibilidad de rescindir el contrato y quedar en situación de excedencia para el personal gestante/no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo/a enfermo/a menor de edad a su cargo. También dispone la posibilidad de reingreso al trabajo (Art. N° 184, LCT) para el personal gestante/no gestante y adoptante en situación de excedencia o una indemnización en caso de no ser admitido.

Bloque EvR: Este bloque propone una prohibición de trabajar (Art. N° 177, LCT) de 100 días en total para el personal gestante y de 10 días corridos por nacimiento para el otro progenitor. Se prevé estabilidad en el empleo para el personal gestante. En el caso de despido (Art. N° 178, LCT) durante los 8 meses anteriores o posteriores a fecha de parto/adopción o TRHA se prevé una indemnización, tanto para personal gestante como no gestante.

Es decir, que en lo que respecta a la prohibición de trabajar el bloque FdT propone una licencia de 26 días más para el personal gestante y de 35 días más para el personal no gestante con respecto a la licencia propuesta por el proyecto del bloque EvR.

Por su parte, el bloque EvR establece un lapso de 8 meses correspondiente al despido que se presume por razones de embarazo/adopción o TRHA, es decir, aquí vemos que en este artículo el proyecto incluye también al personal que esté realizando tratamiento de TRHA. Además le suman 15 días más al lapso estipulado por el otro bloque (que es de 7y1/2 meses).

Sin embargo, en lo que respecta a la estabilidad en el empleo, el proyecto del bloque FdT contempla al personal adoptante, mientras que el del bloque EvR no lo hace.

Licencia por Adopción:

Bloque FdT: Este bloque plantea una licencia de 2 a 12 días al año para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar y trámites de adopción (Art. N° 158, LCT). La prohibición de trabajar (Art. N° 177, LCT) para el personal adoptante durante 90 días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción y de 45 días para el personal no gestante. Además prevé estabilidad en el empleo durante el tiempo que dure el trámite que se realice con dicho fin. Asimismo establece una indemnización en el caso de despido (Art. N° 178, LCT) por razones de adopción dentro de los 7y1/2 meses posteriores al inicio de las actuaciones judiciales. A su vez dispone de opciones (Art. N° 183, LCT) para el personal adoptante de continuar su trabajo/rescindir/ o quedar en situación de excedencia y las mismas opciones para casos de supuestos justificados de cuidado de hijo/a enfermo/a menor de edad. También prevé el reingreso (Art. N° 184, LCT) del personal adoptante en situación de excedencia o una indemnización en el caso de no producirse el reingreso.

Bloque EvR: Por su lado, este bloque propone 15 días al año para visitas y trámites de adopción (Art. N° 158, LCT). La prohibición de trabajar (Art. N° 177, LCT) durante 100 días corridos por guarda con fines de adopción para el personal adoptante y de 10 días para el/la otro/a progenitor/a. Además plantea 30 días de licencia compartida para ambos progenitores en caso de nacimiento o adopción múltiple/discapacidad/enfermedad del niño/niña o adolescente. Asimismo dispone que en caso de fallecimiento de uno de los adoptantes el otro pueda usufructuar la licencia otorgada a la persona fallecida. También prevé una indemnización en caso de despido (Art. N° 178, LCT) por razones de adopción si sucediera dentro de los 8 meses posteriores al juicio de adopción.

Como vemos, el bloque FdT propone una licencia de hasta 12 días al año para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar y realizar trámites de adopción mientras que el bloque EvR plantea una licencia de hasta 15 días al año, 3 días más que el bloque anterior.

En cuanto a la prohibición de trabajar para esta categoría, observamos que el bloque FdT propone 10 días menos de licencia que la que propone el bloque EvR para el personal adoptante. Sin embargo el bloque FdT plantea una licencia de 35 días más para el personal no gestante que la licencia del bloque anterior.

También notamos que el bloque FdT prevé la estabilidad en el empleo durante el proceso que dure el trámite de adopción. Además dispone de las opciones para el adoptante de continuar en la empresa, rescindir el contrato o quedar en situación de excedencia y el reingreso de este o caso contrario una indemnización. En cambio en el proyecto de EvR se omiten dichas cuestiones.

Por su parte vemos que el bloque EvR propone una licencia compartida para ambos progenitores en casos de nacimiento o adopción múltiple/discapacidad/enfermedad del niño, niña o adolescente que se pretende adoptar y además que en caso de fallecimiento de uno de los progenitores adoptantes el otro pueda hacer uso de la licencia otorgada a la persona fallecida. En el proyecto del bloque FdT no se hace mención sobre estos aspectos.

Licencia por permiso de lactancia y/o alimentación:

Bloque FdT: En el proyecto no se encontraron artículos vinculados a esta categoría.

Bloque EvR: Con respecto al permiso de lactancia y/o alimentación (Art. N° 179, LCT) el proyecto propone 1 hora por día durante 1 año posterior a la fecha de nacimiento o inicio de guarda de adopción para el/la progenitor/a o personal adoptante. Excepción en caso de que por razones médicas necesite un lapso más prolongado. Habilitación de guarderías/salas maternas en establecimientos donde se preste servicio.

Cuadro Comparativo Bloques FdT y EvR con la Ley 20.744

Categoría	Bloque FdT	Bloque EvR	Ley 20.744
Licencia Pre/Post Natal	<p>Prohibición de trabajar. 126 días en total p/personal gestante. 45 días posteriores al nacimiento p/personal no gestante</p> <p>Estabilidad en el empleo p/personal gestante/no gestante y adoptante</p> <p>Despido/Indemnización. NO despido durante los 7y1/2 meses anteriores o posteriores a fecha de parto. P/personal gestante/no gestante. Caso contrario: Indemnización</p> <p>Continuidad laboral/Compensación en caso de rescindir contrato/O quedar en situación excedencia p/personal gestante/no gestante y adoptante</p>	<p>Prohibición de trabajar. 100 días en total p/personal gestante. 10 días corridos por nacimiento p/el otro progenitor</p> <p>Estabilidad en el empleo p/personal gestante</p> <p>Despido/Indemnización. NO despido durante los 8 meses anteriores o posteriores a fecha de parto/adopción o TRHA. P/personal gestante/no gestante. Caso contrario: Indemnización</p>	<p>Art. 158- Por nacimiento de hijo/a 2 días p/el trabajador Art. 177- Prohibición de trabajar. 90 días en total p/personal gestante</p> <p>Art. 177- Estabilidad en el empleo p/personal femenino/personal gestante</p> <p>Art. 178 - Despido/Indemnización. NO despido durante los 7y1/2 meses anteriores o posteriores a fecha de parto. P/la mujer trabajadora. Caso contrario: Indemnización</p> <p>Art.183- Continuidad laboral p/la mujer trabajadora</p>

	<p>Reingreso al trabajo p/ personal gestante/no gestante y adoptante en situación de excedencia</p> <p>Indemnización en caso de no ser admitido</p>		<p>Art. 184- Reingreso al trabajo p/la mujer trabajadora en situación de excedencia</p> <p>Indemnización en caso de no ser admitida</p>
<p>Licencia por Adopción</p>	<p>De 2 a 12 días al año para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar/trámites de adopción</p> <p>Prohibición de trabajar. Durante 90 días por guarda con fines de adopción</p> <p>Estabilidad en el empleo durante trámite de adopción</p>	<p>15 días al año para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar/ trámites de adopción</p> <p>Prohibición de trabajar. Durante 100 días corridos por guarda con fines de adopción p/ personal adoptante. 10 días p/el otro progenitor</p> <p>30 días de licencia compartida p/ambos progenitores en caso de nacimiento o adopción múltiple/discapacidad/enfermedad del niño/niña o adolescente</p> <p>En caso de fallecimiento de uno de los adoptantes el otro podrá usufructuar la licencia otorgada a la persona fallecida</p>	<p>La ley no prevé artículos para este tipo de licencias</p>

	<p>Despido/Indemnización en caso de despido por razones de adopción dentro de los 7y1/2 meses posteriores a juicio de adopción</p> <p>Opciones p/adoptante de continuar su trabajo/rescindir/ o quedar en situación de excedencia. Mismas opciones en caso de hijo/a enfermo/a a cargo</p> <p>Reingreso del personal adoptante. Caso contrario: Indemnización</p>	<p>Despido/Indemnización en caso de despido por razones de adopción si sucediera dentro de los 8 meses posteriores a juicio de adopción</p>	
<p>Licencia p/ Permisos de Lactancia y/o Alimentación</p>	<p>En este proyecto no se encontraron artículos vinculados a esta categoría</p>	<p>1 hora x día durante 1 año posterior a la fecha de nacimiento o inicio de guarda de adopción para el/la progenitor/a o personal adoptante</p> <p>Excepción en caso de que por razones médicas necesite un lapso más prolongado</p> <p>Habilitación de guarderías/salas maternales en establecimientos donde se preste servicio</p>	<p>Art.179-Dos descansos de 1/2 hora x día durante 1 año posterior a la fecha de nacimiento p/la madre de lactante</p> <p>Excepción en caso de que por razones médicas necesite un lapso más prolongado</p> <p>Habilitación de guarderías/salas maternales en establecimiento donde se preste servicio</p>

Fuente: Cuadro de elaboración propia con base en:

<https://www.diputados.gob.ar/comisiones/permanentes/cpyhacienda/proyecto.html?exp=2772-D-2023>

[https://www.diputados.gob.ar/diputados/ccarrizo/proyecto.html?exp=2066-D-](https://www.diputados.gob.ar/diputados/ccarrizo/proyecto.html?exp=2066-D-2023)

[2023 https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.h](https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.h)

Aportes y vacancias

Compartiremos en el presente apartado aquellos aportes y vacancias que hemos encontrado en este comparativo desde las Relaciones del Trabajo. Hemos visto hasta aquí que ambos proyectos intentan ampliar los derechos para los/as trabajadores/as, incorporando, entre otras cuestiones relevantes, el concepto de persona gestante/persona con capacidad de gestar, dando así visibilidad a otras identidades para lograr el trato justo y equitativo que todas las personas tenemos ante la ley (Art.16, CN, 1994). Además, se agregan nuevas licencias para el personal adoptante/personal no gestante y se amplían otras licencias como la prohibición de trabajar para el personal gestante/no gestante y adoptante.

Sin embargo, no es suficiente impulsar modificaciones parciales a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sino que es necesaria una reforma integral que articule de modo armónico los derechos y beneficios reconocidos a los/las trabajadores/as en materia de cuidado, en el marco de una conceptualización más amplia del cuidado desde un enfoque de derechos, con un alcance universal (Laya, A., Rossi, F., 2015). Una ley que amplíe y equipare pisos de derecho en las licencias por maternidad, paternidad y familiares es fundamental para contribuir al logro de los derechos de los niños y niñas de nuestro país y a la disminución de la desigualdad de clase y de género (Repetto, F.; Bonari, D. y Díaz Langou, G., 2013).

Del análisis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 surge que reproduce una visión maternalista del trabajo (Laya, A., Rossi, F., 2015). Desde una perspectiva de género y el análisis de la Ley podemos afirmar que es maternalista. Por las siguientes cuestiones: 1) Las licencias por maternidad/nacimiento se enfocan casi exclusivamente en la madre, es decir que no se está teniendo en cuenta al otro progenitor para el cuidado del/la recién nacido/a ni el vínculo con él/ella. 2) Que al padre le correspondan sólo dos días por nacimiento significa que se ve limitado para la realización, quizás, de algún que otro trámite administrativo, ese período de tiempo es insuficiente. 3) No existen licencias que permitan distribuir de manera equitativa entre los integrantes de la familia el cuidado del/a recién nacido/a obligando a que sea la madre quien tome la licencia, ausentándose del trabajo, con la repercusión que tal situación genera. Por todo ello, es importante que una futura reforma legislativa contemple otros derechos como una licencia por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. (Laya, A., Rossi, F., 2015).

Si bien este trabajo se centró en las categorías de la L.C.T. relacionadas con Licencia Prenatal/Postnatal, por Adopción y Permisos de Lactancia y/o Alimentación, hemos notado al analizar la L.C.T. que no hacen referencia a la incorporación de una licencia por violencia de género. Sin embargo ambos proyectos sí abordan esta temática, proponiendo una licencia de 15 días por año en el caso del Bloque FdT y de 5 días que se pueden extender con justificación más 1 día para realizar trámites administrativos relacionados con esta problemática como es en el caso del Bloque EvR.

Otras cuestiones relevantes que también abordan los proyectos son licencias por: cuidado o atención de personas a cargo (ambos bloques), interrupción de embarazo (Bloque FdT), procedimientos de T.R.H.A. (ambos bloques), controles preventivos por cáncer de mama (Bloque FdT), nacimiento de hijo/a sin vida (Bloque EvR) y adaptación de hijo/a en edad escolar y/o jardín maternal (Bloque EvR).

Reflexiones Finales

Este trabajo se propuso responder las preguntas ¿En qué se diferencian los proyectos de ley sobre licencias parentales presentados durante el año 2023 ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina por los Bloques Frente de Todos y Evolución Radical? y ¿Qué podemos aportar y qué vacancias encontramos en este comparativo como futura licenciada de Relaciones del Trabajo? Hemos atravesado el mismo con una mirada enmarcada en la con perspectiva de género feminista (Lamas, M., 2000; Scott, J., 2002) desde un enfoque de la economía feminista (Rodríguez Enríquez C., 2007), como así también las políticas de cuidado (Faur, E., 2006; Carrasco, C. Borderías, C. y Torns, T. 2011; Laya, A. y Rossi, F., 2015; Rodríguez Enríquez C., Marzonetto, G., 2017).

Hemos visto que ambos proyectos intentan ampliar los derechos para los/as trabajadores/as, incorporando, entre otras cuestiones relevantes, el concepto de persona gestante/persona con capacidad de gestar, dando así visibilidad a otras identidades para lograr el trato justo y equitativo que todas las personas tenemos ante la ley. Además se agregan nuevas licencias para el personal adoptante/personal no gestante. También se amplían otras licencias como la prohibición de trabajar para el personal gestante/no gestante y adoptante.

Del análisis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 surge que reproduce una visión maternalista del trabajo y desde una perspectiva de género afirmamos que efectivamente dicha ley es maternalista ya que las licencias por maternidad/nacimiento se enfocan casi exclusivamente en la madre, es decir que no se está teniendo en cuenta al otro progenitor para el cuidado del/la recién nacido/a ni el vínculo con él/ella. Que al padre le correspondan sólo dos días por nacimiento es un período de tiempo insuficiente. Además, no existen licencias que permitan distribuir de manera equitativa entre los integrantes de la familia el cuidado del/a recién nacido/a obligando a que sea la madre quien tome la licencia, ausentándose del trabajo, con la repercusión que tal situación genera.

Hemos trabajado en el presente documento con la convicción de que, tal como lo fundamenta nuestra Casa de Estudios, nuestras sociedades requieren de profesionales formados en Relaciones del Trabajo, con capacidades y destrezas para monitorear el cumplimiento de los mismos. Según la Resolución ME N° 2110/12, a lo largo de esta escritura pude volcar los conocimientos adquiridos durante la cursada de la Carrera de Relaciones del Trabajo; respondiendo a mis incumbencias profesionales “El/la egresado/a contará con los recursos cognitivos necesarios para monitorear el cumplimiento de la normativa sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social; asesorar a partir de las normas correspondientes a la legislación laboral y de seguridad social. Podrá planificar también procesos de mejoramiento institucional que contribuyan a potenciar las fortalezas de la organización”.

Por todo ello, concluimos que no basta con realizar algunas modificaciones a la L.C.T., sino que es necesaria una reforma integral que articule de modo armónico los derechos y beneficios reconocidos a los/las trabajadores/as en materia de cuidado, en el marco de una conceptualización más amplia del cuidado desde un enfoque de derechos, con un alcance universal (Laya, A., Rossi, F., 2015). Una ley que amplíe y equipare pisos de derecho en las licencias por maternidad, paternidad y familiares es fundamental para contribuir al logro de los derechos de los niños y niñas de nuestro país y a la disminución de la desigualdad de clase y de género (Repetto, F.; Bonari, D. y Díaz Langou, G., 2013).

Por lo tanto, es importante que una futura reforma legislativa contemple otros derechos como una licencia por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias

parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. (Laya, A., Rossi, F., 2015). A su vez, una nueva ley nacional de licencias es crucial para enfrentar los cambios demográficos a futuro. Las proyecciones demográficas indican que las cohortes serán más pequeñas, se deteriorará la relación entre activos y pasivos, se incorporarán más mujeres al mercado laboral y se incrementará la monoparentalidad. Es clave, para hacer frente a los desafíos de los próximos años, promover licencias más extensas que contribuyan a mantener las tasas de fecundidad y promuevan una mejor conciliación productiva. (Repetto, F.; Bonari, D. y Díaz Langou, G., 2013). Sobre todo teniendo en cuenta que han pasado cincuenta años desde la promulgación de la L.C.T. y los cambios producidos en nuestra sociedad en materia de género y trabajo deben ser contemplados en leyes actualizadas.

Bibliografía

- Faur, E. (2006) “Género, Masculinidades y Políticas de Conciliación Familia-Trabajo” *Nómadas* (Col), n.º 24, abril, 2006, pp. 130-141, Universidad Central, Bogotá.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (1997) *Metodología de la Investigación*, México: Mc Graw Hill.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *La Tarea*, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero-marzo 1996. México: SNTE. (http://snte.org.mx/seccion42/assets/STRIOS_DELE_CENTRO_2015.pdf)
- Lamas, M. (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18. Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Laya, A., Rossi, F. (2015) “Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado”, Documentos de Trabajo “Políticas Públicas y Derecho al Cuidado, 2015”.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. En: *Nueva Sociedad* 256, Marzo-Abril 2015. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>. Consulta del 03 de Noviembre de 2023.
- Rubio, V. (1978) “Ley de Contrato de Trabajo”. En: *Manual Práctico Laboral*, Argentina: Editorial Cangallo S.A.C.I.
- Sautú R. (2005) *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*, Argentina: Ediciones Lumiere.
- Scott, J. (2002). “El género: una categoría útil para el análisis” [En línea] *Revista Del Centro De Investigaciones* No 14. España. Recuperado en: <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>

Repetto, F.; Bonari, D. y Díaz Langou, G. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Documento de Políticas Públicas/ Análisis N°126. Buenos Aires: CIPPEC.

Vasilachis, I., Et Al (2006) Estrategias de Investigación Cualitativa, Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Leyes y Normativas

Constitución de la Nación Argentina (1853 y sus reformas), Ley N°24430 (1994). Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. Consulta del 15 de Septiembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (1981) “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)”, Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 . Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (1981) “Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (1919) “Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)”, Washington, Estados Unidos. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312148,es. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (1952) “Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)”, Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (2000) “Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)”, Ginebra. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (2000) “Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)”, Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf. Consulta del 11 de Septiembre de 2023.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Consulta del 12 de Septiembre de 2023.

Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>. Consulta del 12 de Septiembre de 2023.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>. Consulta del 15 de Septiembre de 2023.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Consulta del 11 de Septiembre de 2023.

Ley de Contrato de Trabajo, ley N° 20.744. (1976) Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.

Decreto 140-2022 (2022) Licencias Parentales. Recuperado de <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2022/140/281168>. Consulta del 15 de Septiembre de 2023.

Proyecto de Ley.
<https://www.diputados.gob.ar/comisiones/permanentes/cpyhacienda/proyecto.html?exp=2772-D-2023>

Proyecto de Ley <https://www.diputados.gob.ar/diputados/ccarrizo/proyecto.html?exp=2066-D-2023>

Resolución ME N° 2110/12. Recuperado de <https://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2022/06/1.-Res.-R-190-11-Aprob.-plan-de-estudios-RT.pdf>

Anexos

Proyecto de Ley del Bloque FdT Frente de todos, texto completo

Expediente: 2772-D-2023

Sumario: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES, SOBRE RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES.

Fecha: 28/06/2023

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 82

PROYECTO DE LEY. LICENCIAS ESPECIALES

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

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

- a) Por matrimonio o unión convivencial, diez (10) días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento de padre, madre, hermana o hermano, cinco (5) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hija o hijo, veinte (20) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Para el cuidado y atención por enfermedad de persona del grupo familiar o que esté a su cargo, hasta treinta (30) días por año, pudiendo ampliarse por un lapso igual sin percepción de remuneración.
- g) Por interrupción del embarazo, tanto para el personal gestante como el no gestante, diez (10) días corridos.
- h) Para visitar a la niña, niño o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que la o el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta su otorgamiento por el juez competente.

i) Para someterse a procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, así como para el cuidado o acompañamiento de la o el cónyuge oconviviente que realice el tratamiento, contará con una licencia de dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año. La licencia será de tres (días) con un máximo de diez (10) días por año cuando tuviesen hijas o hijos menores de edad a cargo.

j) El personal que sufriera una situación de violencia de género tendrá una licencia de quince (15) días por año calendario, prorrogable por única vez por un lapso igual. Las ausencias o falta de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de violencia de género conforme a la Ley 26485 se consideran justificadas presentando constancia de autoridad policial o judicial o emitida por los servicios sociales correspondientes comunicadas en un plazo razonable a la empleadora, quien deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información aportada por la trabajadora o el trabajador.

k) Para controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, un (1) día por año calendario, que deberá acreditarse con certificado del profesional o institución interviniente.”

ARTÍCULO 2°.- Sustitúyese el artículo 160 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“Artículo 160. - Día Hábil. En las licencias previstas en los incisos b), c), d), f), g), h), i) y j) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborales.”

ARTÍCULO 3°. – Sustitúyese el título del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“CAPÍTULO II DE LA PROTECCIÓN DEL NACIMIENTO Y LA ADOPCIÓN DE HIJA O HIJO.”

ARTICULO 4°. – Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores y hasta ochenta y un (81) días después del mismo.

Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar ciento veintiséis (126) días. Asimismo, queda prohibido el trabajo del personal no gestante por el lapso de cuarenta y cinco (45) días posteriores al nacimiento y del personal adoptante durante los noventa (90) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción.

La persona gestante y la persona no gestante deberán 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.

El personal adoptante deberá acreditar el inicio de las actuaciones judiciales para obtener la guarda con fines de adopción. Por dichos períodos, el personal conservará su empleo, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán 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.

Garantízase al personal gestante y no gestante durante la gestación, y al pretense adoptante durante la sustanciación del juicio de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practiquen las notificaciones referidas.

En caso de que el personal gestante deba 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 lo incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se hará acreedor a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

ARTICULO 5°. – Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 178.- Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del personal gestante o no gestante obedece

a razones de nacimiento o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como en su caso, el del nacimiento.

Asimismo, se presume que el despido obedece a razones de adopción cuando se dispusiere dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la acreditación del inicio de las actuaciones judiciales.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

ARTICULO 6°. – Sustitúyese el artículo 183 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 183.- Distintas situaciones. Opción. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptare a una hija o hijo y continuara residiendo en el país, 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, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio 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 (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante o adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados.

El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

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

ARTICULO 7°. – Sustitúyese el artículo 184 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 184.- Reingreso. El reingreso del personal gestante, no gestante o adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, otorgamiento de la guarda o enfermedad del hijo o hija.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta ley.”

ARTICULO 8°. – Sustitúyese el artículo 185 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

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

ARTICULO 9°. – Sustitúyese el artículo 186 de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976), de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“ARTÍCULO 186.- Opción expresa. Si el personal gestante, no gestante o adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a la empleadora o el empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, la empleadora o el empleador deberá intimarlo fehacientemente para que en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de la presente, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la prevista en el inciso b) de dicho artículo.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.”

Proyecto de Ley del Boque EvR Evolución Radical, texto completo

Expediente: 2066-D-2023

Sumario: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES POR ADOPCIÓN

Fecha: 15/05/2023

Publicado en: Trámite Parlamentario N° 54

LEY LICENCIAS ESPECIALES. LICENCIA POR ADOPCIÓN

Artículo 1.- Modifícase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 158: Clases. El trabajador y la trabajadora gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente cinco (5) días corridos;
- c) Por fallecimiento de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hijo o hija, diez (10) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano o hermana, tres (3) días corridos;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario;
- g) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar y trámites con fines de adopción, quince (15) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el/la juez/a competente;

h) Para someterse a técnicas de reproducción humana médicamente asistida, hasta un máximo de quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique.

i) Para el caso de nacimiento sin vida, diez (10) días corridos;

j) Por adaptación escolar de hijo o hija en los niveles de jardín maternal y preescolar, dos

(2) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario para cada cónyuge, conviviente, progenitor o adoptante;

k) Por violencia de género. Se otorgará licencia especial por el término de cinco (5) días, pudiendo no ser consecutivos, a la trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género mediante constancia de intervención de la autoridad sanitaria, administrativa o judicial, en alguno de los supuestos contemplados por la Ley No 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Dicha licencia podrá extenderse por indicación de la autoridad sanitaria, y mientras persista la causal de origen. Asimismo, la trabajadora podrá optar por la reducción de jornada laboral y siempre que sea posible, trabajar a distancia.

Además, podrá contar con un (1) día hábil adicional, para el cumplimiento de trámites administrativos o judiciales relacionados con la causal mencionada en el primer párrafo, debiendo la empleadora preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

l) Por enfermedad y/o cuidado de persona a cargo se establece una licencia adicional de hasta diez (10) días anuales pudiendo no ser consecutivos. Para cónyuges o convivientes, los días originados por misma causa, deberán ser distribuidos de forma equitativa, no pudiendo gozarse de forma simultánea entre los cónyuges o convivientes, debiendo notificar conjuntamente a los respectivos empleadores los plazos que efectivamente gozarán.”

Artículo 2.- Modifícase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores a su parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá

optar por que se le reduzca la licencia anterior a su parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior a su parto.

b) En caso de nacimiento pre término, la licencia de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido éste en treinta y ocho (38) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.

c) La trabajadora deberá comunicar su embarazo a la empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por la empleadora. La trabajadora 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 corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

d) Garantizase a toda mujer o persona gestante durante el proceso de 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.

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

f) Queda prohibido el trabajo de la o el adoptante, durante el plazo de cien (100) días corridos, posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción.

g) Para los supuestos contemplados en los incisos a) y f), el/la otro/a progenitor/a, progenitor/a afín o adoptante, tiene derecho a gozar de una licencia de diez (10) días corridos por nacimiento de hija/o u adopción con fines de guarda.

h) En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b), f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

i) En caso de nacimiento o adopción de un niño, niña o adolescente que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, una vez finalizadas las licencias previstas en los incisos a), b) f) y g) ambos progenitores o adoptantes tienen derecho a gozar de una licencia total de 30 días corridos, que deberán gozarse de forma compartida y no simultánea.

j) En caso de fallecimiento de uno/a de los/as progenitores/as, progenitores/as afines, o adoptantes, el/la otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.”

Artículo 3.- Modifícase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 178: Despido de las/os trabajadoras/es por embarazo o nacimiento del hijo/a, adopción o realización de TRHA. Presunción.

a) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de las/os trabajadoras/es obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo/a, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de OCHO (ocho) meses anteriores y OCHO (8) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la empleadora esté en conocimiento del embarazo, así como, en su caso, del nacimiento.

b) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de TRHA, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio de TRHA.

c) La misma presunción de los incisos a) y b), operará cuando el/la otro/a progenitor/a sea despedido/a desde la comunicación del embarazo y hasta los OCHO (8) meses posteriores al nacimiento de su hijo/a.

d) Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de las/os trabajadoras/es obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los OCHO (8) meses posteriores a la notificación a la empleadora del inicio del período de vinculación.

e) En caso de despido, las/os trabajadoras/es afectadas/os podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182° de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.”

Artículo 4.- Modifícase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 179: Descanso diario por lactancia o alimentación. El/la progenitor/a o adoptante dispone de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hija/o, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de ésta, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento o a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño/a o adolescente en guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que alimente a su hija/o por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, la empleadora deberá habilitar salas maternas y guarderías para niñas/os hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”