



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

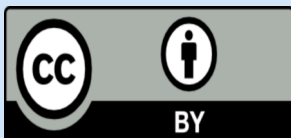
Maldonado, Pérez Débora

Las trabajadoras de casas particulares en la Argentina y las licencias parentales : Descripción y análisis de la legislación vigente y el Proyecto de Ley Nacional Cuidar en Igualdad

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

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

Cita recomendada:

Maldonado P. D. (2024). *Las trabajadoras de casas particulares en la Argentina y las licencias parentales : Descripción y análisis de la legislación vigente y el Proyecto de Ley Nacional Cuidar en Igualdad* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3265>



Instituto de ciencias sociales y administración

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

“Las trabajadoras de casas particulares en la argentina y las licencias parentales.

*Descripción y análisis de la legislación vigente y el Proyecto de Ley Nacional Cuidar en
Igualdad.*

Periodo 2022-2024”

Alumna: Maldonado Pérez Débora

Mail: maldonadoperezdebora@gmail.com

Carrera: Licenciatura en Relaciones de Trabajo

Directora: Cecilia Bacchetta

Codirectora: Marisel Hartfiel

Florencio Varela 2024

“Seguramente alguna vez te dijeron que tenías pajaritos en la cabeza. Cuando yo era chica y soñaba con los ojos abiertos, me lo decían. Esos pajaritos me enseñaron a encontrar el arcoíris después de la lluvia, a acostarme en el jardín para oír el ruido del pasto cuando crece, a hacer un ovillito de sol y tejer el verano, a viajar en una tarjeta postal, a contarle secretos al ángel de la guarda, a descrecer y volverme niña después de haber llegado a grande... Por eso vos y yo tendremos siempre la misma edad: la edad de los pajaritos en la cabeza”. (Poldy Bird, 1989)

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo final, para la obtención del título de licenciada en Relaciones del trabajo en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, fue analizar y comparar la propuesta legislativa que enuncia el Proyecto de Ley Nacional “Cuidar en igualdad” presentado en 2022, en relación a las licencias parentales de las trabajadoras de casas particulares, que actualmente se rigen según la normativa local de la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Se describen ambos documentos, observando si existen nuevos aportes y diferencias entre los mismos y luego generar lineamientos para una propuesta de intervención.

El análisis comparativo se ha realizado desde una mirada feminista y se centró en examinar a las categorías de licencias por maternidad, adopción y las parentales de las trabajadoras de casas particulares. Estas categorías fueron vinculadas con los términos de organización social del cuidado y la economía del mismo. Además, se detallaron antecedentes normativos históricos particulares de este sector laboral como del resto de las trabajadoras, a nivel nacional, como internacional.

En base a estos puntos, el análisis y la comparación entre las regulaciones existentes, referido al actual estado de las licencias parentales de las trabajadoras de casas particulares, y el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”, permitió llegar a armar una propuesta de intervención que manifiesta modificaciones en las licencias que serían favorables para estas y ayudarían a equiparar sus derechos laborales al resto de los trabajadores.

Palabras clave: licencias parentales – equidad de género - organización social del cuidado – economía del cuidado – políticas de cuidado

Abstract

The main objective of this final work, to obtain the degree of Bachelor in Labor Relations at the Arturo Jauretche National University, was to analyze and compare the legislative proposal set forth in the National Bill “Caring in Equality” presented in 2022, in relation to parental leave for domestic workers, which are currently governed by the local regulations of Law 26,844 of the Special Regime of Employment Contract for Domestic Workers. Both documents are described, observing whether there are new contributions and differences between them and then generating guidelines for a proposal for intervention.

The comparative analysis has been carried out from a feminist perspective and focused on examining the categories of maternity, adoption and parental leave for domestic workers. These categories were linked to the terms of social organization of care and its economy. In addition, particular historical normative backgrounds of this labor sector and the rest of the workers, at the national and international level, were detailed.

Based on these points, the analysis and comparison between existing regulations, referring to the current status of parental leave for domestic workers, and the “Care in Equality” Bill, allowed us to put together a proposal for intervention that shows modifications in the leave that would be favorable for them and would help to equalize their labor rights with the rest of the workers.

Keywords: parental leave – gender equity – social organization of care – care economy – care policies

Índice

Resumen	2
Abstract	3
Introducción	6
Abordaje Metodológico	8
Capítulo I: Conceptos teóricos centrales	10
1.1 Trabajadoras de casas particulares desde un enfoque feminista	10
1.2 Organización social del cuidado	11
1.3 Economía del cuidado	13
1.4 Licencias parentales por cuidados	14
Capítulo II: Marco Normativo sobre Licencias parentales	18
2.1 Normativa Internacional	18
2.2 Normativa Nacional	20
Capítulo III: El trabajo en casas particulares en Argentina	22
3.1 Particularidades del trabajo en casas particulares en nuestro país	22
3.2 Antecedentes normativos sobre licencias parentales de trabajadoras de casas particulares	25
3.3 Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”	26
Capítulo IV: Diagnóstico con propuesta de intervención	29
4.1 Análisis comparativo entre el Proyecto de Ley y la Ley 26.844	29
4.2 Propuesta de intervención en relación a vacancias	31
Reflexiones finales	35
Referencias bibliográficas	37
Anexo	42

Agradecimientos

A mis padres, Zulma y Orlando, quienes siempre se esforzaron trabajando arduamente para brindarme la oportunidad de aprender. A mi compañero de vida Nico, el Colo, quien siempre me acompaña y apoya en cada uno de mis sueños y metas, siempre al pie del cañón. A mi abuelo Modesto Pérez, quien a mis 9 años me preguntó qué quería estudiar de grande, regalándome una de las conversaciones más inolvidables que pude tener con él. Te agradezco, donde sea que estés. A las profesoras Cecilia Bacchetta y Marisel Hartfiel, por brindarme su guía, conocimientos y preciado tiempo para hacer posible este trabajo. Son seres humanos maravillosos que aman lo que hacen. Y, por supuesto, a la UNAJ, por ser la puerta de entrada a la educación pública y de calidad para miles de personas como yo.

Introducción

El tema desarrollado en este trabajo final se considera de gran interés, principalmente para las trabajadoras de casas particulares¹ que se desempeñan desarrollando tareas de cuidados en nuestra sociedad, sumado a la magnitud que dicha ocupación presenta, su estrecho vínculo con la división sexual del trabajo y la gran feminización de este sector. Tanto a nivel nacional, como en América Latina, las licencias parentales de este sector se encuentran rezagadas, a pesar de la labor realizada.

Resulta valioso realizar esta comparación, ya que en la actualidad a nivel mundial se discute la necesidad de lograr la equidad de género en todas las esferas de la vida, y en lo laboral resulta central. En Argentina existe como representante de los derechos de las trabajadoras de casas particulares, la Ley 26.844, la cual se analiza aquí en comparación con una propuesta de normativa, el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”, presentada en mayo de 2022 por el ex presidente Alberto Fernández. Este proyecto busca equilibrar el tiempo que hombres y mujeres dedican a tareas de cuidado, y si bien no fue tratado en comisiones, vale la pena estudiar su contenido ya que beneficiaría a las trabajadoras que realizan tareas domésticas y de cuidado en hogares particulares. Estas trabajadoras en la actualidad de nuestro país, representan casi un 13% dentro del total de mujeres ocupadas, según el informe técnico de la última Encuesta Permanente de Hogares realizada en 2024 por el INDEC. Esto significa que una de cada 8 ocupadas en Argentina, trabaja en el sector del servicio doméstico.

Históricamente el servicio doméstico ha carecido de igualdad de derechos en comparación al resto de los sectores laborales, tanto en asuntos del registro formal del trabajo como en derechos relacionados con licencias. Si bien el equilibrio entre la vida familiar y laboral es de gran importancia para los seres humanos, los alcances obtenidos en el campo de la conciliación vida personal-laboral, rara vez abarcan al personal doméstico. (Valenzuela M.E. y Mora C., 2009; Rodríguez Enríquez, C. y Méndez, F., 2013; Vaca, E.D. y Veritier, M.G.,2017).

Las licencias parentales centrales en las cuales se basará este análisis, son las licencias por maternidad, adopción y parentales. El mismo será realizado desde una perspectiva feminista

¹ Se aclara que de aquí en adelante se hablará de trabajadoras de casas particulares en género femenino ya que este sector continúa siendo ocupado mayoritariamente por mujeres (en un 99,3%), según la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada en 2018.

con foco en la importancia social y económica de las políticas de cuidado. La autora Gherardi (2012) menciona sobre ello que, “es precisamente el trabajo de cuidar a otros el que permite la reproducción de la fuerza de trabajo que necesita la sociedad capitalista” (p.9). En este caso particular son las trabajadoras domésticas las que, para las autoras Rodríguez Enríquez y Méndez (2013), vienen a resolver las tensiones en la organización del cuidado para un sector de la población, generando simultáneamente presiones sobre su propia organización del cuidado, vulnerando no solamente su propio derecho al cuidado, sino también el de aquellas personas dependientes de ellas.

Por un lado, la Ley 26.844, contiene al Título VIII, referenciado a la Protección de la Maternidad, en cuanto a tiempos de licencia, a la prohibición de despido e indemnizaciones en caso de que suceda. Por el otro, el Proyecto de “Ley Cuidar en Igualdad”, fue presentado ante el Congreso de la Nación el 3 de mayo de 2022, y reconoce el derecho de todas las personas a recibir y brindar cuidados a terceros como también autocuidados.

El siguiente Trabajo Integrador Final descriptivo con propuesta de intervención de la carrera Lic. en Relaciones del Trabajo, dictada en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, busca responder la pregunta principal de: En comparación con la Ley Nacional N°26.844, ¿Qué nuevos aportes brindaría el Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad” a las trabajadoras de casas particulares en materia de licencias? Para lo cual se describieron y analizaron las normativas existentes plasmadas en la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844 de ahora en adelante), y las modificaciones que el Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad propone para las licencias parentales en argentina.

El trabajo se desarrolla en cuatro capítulos en los cuales, en el primero se trata el tema de las trabajadoras de casas particulares desde un enfoque feminista, vinculándolas con la organización social y la economía del cuidado, y las licencias parentales y algunos antecedentes. En el segundo se profundizó en el marco normativo existente a nivel internacional y nacional en materia de licencias parentales. En el capítulo tercero, se analizaron las particularidades del trabajo doméstico, las conquistas de derechos laborales del sector, y el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”. Por último, en el capítulo cuarto, se realizó la propuesta de intervención lograda a través de un paralelismo entre la normativa vigente y la propuesta del Proyecto de Ley, que permitió detectar oportunidades de mejora a futuro para estas trabajadoras en materia de licencias, y en otras cuestiones.

Abordaje Metodológico

Este TIF se trata de un trabajo descriptivo con propuesta de intervención, desarrollado a partir de un enfoque metodológico cualitativo. Los instrumentos que se utilizan son la revisión bibliográfica de varios autores/as y el análisis de contenido de documentos preexistentes. Por ejemplo, la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Proyectos de Ley, que brindaran datos profundos y enriquecedores, ya que como menciona Hernández Sampieri (2014) “la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de los seres vivos, principalmente los humanos y sus instituciones”(p. 9).

Tiene una naturaleza temporal sincrónica, ya que las investigaciones de este tipo buscan saber cómo es un fenómeno en un momento determinado, y en el caso de este trabajo de investigación se pretende analizar los cambios que el Proyecto de Ley Cuidar en igualdad busca lograr en el periodo 2022-2024.

La técnica utilizada para la recolección de información fue la de recopilación bibliográfica, ya que se trabajarán textos teóricos de diversos autores como, por ejemplo, Gabriela Marzotto y Corina Rodríguez Enríquez, Natalia Gherardi, informes de la OIT, proyectos de ley, resoluciones gubernamentales, la Ley 26.844, entre otros. Estos textos ayudarán a recolectar información para desarrollar todos los objetivos generales y específicos de este trabajo. La fuente de investigación elegida fue la secundaria, ya que la información analizada será conformada por la bibliografía recolectada perteneciente a varios autores que estudiaron el tema.

El Trabajo Integrador Final tiene como objetivo general analizar a partir de la legislación actual, al Proyecto de Ley Nacional “Cuidar en Igualdad” y generar una propuesta de intervención. Por un lado, comparando a dicha normativa vigente sobre licencias parentales de las trabajadoras de casas particulares, con la propuesta legislativa que enuncia el Proyecto de Ley, y por el otro señalando las principales vacancias en tema de derechos laborales, que aún se encuentran pendientes.

En cuanto a los objetivos específicos pretende:

- Caracterizar el sector laboral del personal del servicio doméstico de casas particulares en cuanto a su historia y legislación.
- Detallar los antecedentes normativos de las licencias parentales del personal doméstico
- Resaltar los aportes que el Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad brindaría a las trabajadoras de casas particulares en materia laboral, y generar nuevos aportes, específicamente en cuanto a licencias parentales.
- En base a esos nuevos aportes, generar una propuesta de intervención

Capítulo I: Conceptos teóricos centrales

En este capítulo se avanzará con la presentación y definición de los conceptos en los cuales se respalda este trabajo final. Por una parte, la organización social del cuidado, mencionando la importancia de las tareas de cuidado, que actores influyen en la organización de este, y la representación del género en el mismo. Por la otra, la economía del cuidado, articulándola con reproducción de la fuerza de trabajo, la demanda de la misma, y la economía feminista.

Las autoras Gherardi, Pautassi y Zibecchi (2012) señalan que el hecho de cuidar implica la atención y satisfacción de necesidades físicas, biológicas, afectivas y emocionales, que tienen las personas. Si bien todos los seres humanos requerimos de cuidados, aquellos que son dependientes, por encontrarse en etapas de la vida como la niñez, o por otras razones como enfermedades, requieren de una mayor cantidad de cuidados. Estos cuidados son considerados trabajo, ya que implican tiempo y energía de la persona que los realiza. Pueden ser remunerados o no, y aun así poseen valor para la sociedad ya que el hecho de cuidar a otras personas, es lo que permite que exista la reproducción de la fuerza de trabajo.

La manera en que se organiza socialmente el cuidado, permite la reproducción cotidiana de la vida de las personas y a la vez tiene efectos determinantes para los niveles de desigualdad social, siendo afectada y afectando la estratificación social y la situación de inequidad de género (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2016, p.103).

La organización del cuidado está fuertemente ligada a la economía del cuidado, ya que la misma se encarga en parte, de resaltar la importancia del rol de la mujer dentro de la economía y de organizar las demandas de servicios de cuidados para los miembros de la sociedad que lo requieran.

1.1 Trabajadoras de casas particulares desde un enfoque feminista

Históricamente, las tareas vinculadas a lo doméstico fueron establecidas como labores femeninas. Aún hoy en día, a pesar de que las mujeres participan del mercado laboral remunerado, estas tareas siguen en manos de ellas, tanto en forma remunerada como no remunerada. En nuestro país existen alrededor de 1,4 millones de trabajadoras de casas particulares, según la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo,

Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada en 2018, además el 99,3% de las empleadas son mujeres y un 76,8% trabaja de manera informal.

Sobre este fenómeno un artículo publicado por la ONU Mujeres (2022) indica que:

Las desigualdades entre varones, mujeres y diversidades tienen raíces históricas de carácter estructural, vinculadas a la división sexual del trabajo; y de carácter social e institucional, vinculadas a las normas, sesgos y estereotipos que delimitan lo que se considera propio, adecuado o esperable en términos de comportamiento de las personas según el sexo asignado al nacer. (p.1)

Según Peredo Beltrán (2003), que las mujeres sean incluidas en el mercado laboral para el feminismo era primordial, para lograr eliminar la discriminación de las mismas y equilibrar las relaciones de género. Aun así, las trabajadoras de casas particulares todavía se enfrentan a diversas problemáticas.

Por una parte, lo laboral, con empleos con baja remuneración, alta tasa de informalidad, irregularidades en cuanto a sus jornadas de trabajo e inclusive la falta de paridad en sus derechos laborales en comparación con el resto de los trabajadores. Por la otra, en lo personal, ya que las trabajadoras de casas particulares ejercen una “doble jornada” donde realizan trabajo en un espacio público, el del empleador, y en uno privado, su hogar. Esto le genera el sometimiento a una doble tarea, a la que generalmente los hombres no se ven sometidos. Estas faltas son las que el feminismo trata de vencer reivindicando el reconocimiento social y laboral que deberían tener.

1.2 Organización social del cuidado

La organización social del cuidado se refiere a la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015).

Esos cuatro actores son necesarios para que exista dicha organización. La provisión de los cuidados, requiere de personas que los necesiten y personas que los brinden. Además, es precisa la intervención de instituciones, normas y regulaciones que la gestionen.

La noción de cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros). (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2016, p. 105)

Sin embargo, la organización del cuidado no es equitativa, ya que el trabajo de cuidado no se reparte de la misma manera entre hombres y mujeres de la sociedad, ni entre los hogares y el resto de la sociedad.

El trabajo de cuidar es atendido a través de dos tipos de acuerdo: el no remunerado, es decir el que realizan los propios miembros de la familia y el cuidado remunerado, que es el que realiza una persona ajena al hogar la cual es contratada para tal fin.

La Encuesta Nacional de Uso de Tiempo realizada en 2021 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, mostró que 4 de cada 10 hogares del país poseen personas que requieren cuidados. Y si bien el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias deberían brindar ese servicio, casi la totalidad (98,6%) de los hogares con población que necesita cuidado, lo resuelve a través del trabajo no remunerado de una persona del propio hogar o de otros familiares. Quienes pueden contratar servicios domésticos y de cuidado en el mercado a cambio de remuneración, representan a menos de 1 de cada 10 de los hogares que demandan cuidado. (INDEC, 2021).

Según Gherardi, Pautassi, y Zibecchi (2012) el hecho de considerar que las mujeres están mejor dotadas para realizar este tipo de tareas, las ha condicionado a que se especialicen en tareas de cuidado en el ámbito laboral en oficios y profesiones como enfermeras, niñeras y empleadas de casas particulares, entre otras.

Las trabajadoras de casas particulares son de gran importancia dentro de la organización del cuidado. Y como se mencionó previamente, estas trabajadoras se desempeñan, por un lado, en el domicilio de su empleador, y por el otro en su propio hogar. Sobre esto las autoras Rodríguez Enríquez y Méndez (2013) señalan que:

Las trabajadoras de casas particulares vienen a resolver las tensiones en la organización del cuidado para un sector de la población, generando simultáneamente presiones sobre su propia

organización del cuidado, vulnerando no solamente su propio derecho al cuidado, sino también el de aquellas personas dependientes con las cuales conviven. (p. 10)

1.3 Economía del cuidado

La economía del cuidado es la encargada de articular las demandas de servicios de cuidados para quienes lo necesiten, y de regular el mercado de trabajo de quienes los brindan, para así contrarrestar la precarización de los cuidados.

La unión entre los términos economía y cuidado, conlleva a centrarse en los aspectos que contribuyen a generar valor económico, ya que la economía del cuidado se refiere al lugar donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida. Esto incluye actividades como la crianza de niños/as, tareas de cocina y limpieza del hogar, y, por ende, está ligada a la reproducción de la fuerza de trabajo. (Rodríguez Enríquez, 2007)

La autora Esquivel (2011) se refiere a que:

Se utiliza para articular demandas de servicios de cuidados para niños y niñas pequeñas (con menor intensidad para adultos mayores), de regulaciones en el mercado, de la cobertura previsional de las “amas de casa” y del “salario de las amas de casa”. Se utiliza para hablar de la “crisis del cuidado” desde la demografía. Se la emparenta con los “regímenes de cuidado” o también con la “organización social del cuidado”. (p.9)

Fue la economía feminista la que aportó uno de los ejes principales de la economía del cuidado, retomando la distinción entre trabajo productivo y reproductivo propuesta por Marx, que se refería al trabajo productivo como el que se compra y vende en el mercado y como reproductivo, al trabajo doméstico y de cuidados, necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo. (Cutuli, 2012)

También se encargó de visibilizar el cuidado no remunerado realizado en los hogares y su importancia para la reproducción de todo el sistema social. Ya que, “en el ámbito doméstico, la fuerza de trabajo presente y futura se reproduce físicamente” (Rodríguez Enríquez y Méndez, 2013, p.8). Sumado a esto, se encargó de explicar las raíces económicas de la desigualdad de género explicando cómo “las sociedades resuelven la reproducción cotidiana de las personas y al rol que esto juega en el funcionamiento económico y en los determinantes de la desigualdad” (Rodríguez Enríquez, 2015, p.31).

De acuerdo con el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) en 2022, el esquema del trabajo doméstico está estratificado por ingresos: los hogares con mayores recursos económicos tienen la posibilidad de tercerizar el cuidado en el mercado a través de la contratación de trabajadoras de casas particulares, mientras que aquellos que no tienen esa posibilidad apelan a otras opciones. Esto hace que las mujeres de hogares con menores ingresos deban salir del mercado de trabajo remunerado para dedicarse al cuidado, incluidas las tareas de mantenimiento de hogares. Esto las lleva a muchas veces tener que delegar en otras mujeres de la familia estas tareas sin remuneración, por ejemplo, dejando a hijas al cuidado de sus hermanos/as menores. En consecuencia, esto incrementa las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, reduciendo las posibilidades de dedicar tiempo a otros ámbitos y actividades por fuera del hogar. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2021, las mujeres dedican, en promedio, 6:31 horas al Trabajo No Remunerado, mientras que los varones solo le dedican 3:40 horas.

De esta manera, las desigualdades socioeconómicas preexistentes se reproducen, lo que genera un círculo vicioso entre cuidados, pobreza, desigualdad y precariedad.

Este sistema visualiza el rol esencial que las trabajadoras de casas particulares remuneradas cumplen en la organización social del cuidado y en el funcionamiento de la economía. Su contratación permite que las mujeres de mayores ingresos tengan más tiempo disponible para dedicar al mercado de trabajo, la educación u otras actividades. Esto quiere decir que las trabajadoras de casas particulares no solo participan ellas mismas del mercado de trabajo, sino que habilitan la inserción laboral de otras mujeres. (CIPPEC,2022, p.1)

1.4 Licencias parentales por cuidados

Las licencias laborales son de gran importancia para que las personas logren conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares. Les permite a las trabajadoras/es ausentarse de su empleo para, por ejemplo, atender una emergencia familiar o por la necesidad de cuidar a un familiar.

Sobre su valor Aulicino; Cano; Díaz Langou y Tedeschi (2013), señalan que:

“Las licencias por maternidad, paternidad y parentales constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en el acceso que surgen de los determinantes que impone el mercado laboral. En primer lugar, estas licencias resultan fundamentales para el desarrollo infantil. En segundo lugar, las diferencias de

duración entre las licencias por maternidad y paternidad contribuyen a generar condiciones de discriminación por género en el mercado laboral. En tercer lugar, constituyen un ejemplo paradigmático de las políticas necesarias para conciliar la vida productiva con la reproductiva”. (p. 4)

Algunos de los antecedentes normativos más influyentes para trabajadoras/es sobre licencias parentales son:

A nivel internacional:

- El Convenio OIT 183 (2000) de Protección de la Maternidad revisa el Convenio OIT 103 (1954) que establecía un mínimo de 12 semanas de licencia por maternidad y dispone una licencia por maternidad de 14 semanas, con un pago no menor a dos terceras partes del salario.
- La Recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, donde se determina que tanto la madre como el padre deberían tener derecho a la licencia parental, la cual posee una duración relativamente prolongada y debe estar disponible tanto para el padre o la madre, permitiéndoles cuidar a un bebé o un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior al de la licencia de maternidad o paternidad.

En Argentina:

- La Resolución N° 43, presentada el 10 de febrero de 1997 ante el Honorable Congreso de la Nación Argentina, establece la prohibición de trabajar del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Al finalizar ese periodo, la trabajadora gozará de un plazo adicional de treinta 30 días corridos con goce de haberes que serán considerados a los efectos de esta reglamentación como licencia por maternidad.
- El Decreto N° 22, presentado el 7 de enero de 2015, que aprueba la reglamentación de la Ley N° 26.873 de promoción y la concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición segura para lactantes y niños de hasta dos (2) años
- La Ley 20.744, que es el Régimen de Contrato de Trabajo, donde en su Art.158 habla de las licencias especiales para el trabajador, en el Art. 177, menciona la prohibición

de trabajar al personal femenino los 45 días previos y posteriores al parto, o en el Art.178 que trata sobre la indemnización en caso de un despido a causa del embarazo. Esta Ley también establece que, durante la ausencia de la trabajadora, ésta debe percibir un reemplazo del 100% de su sueldo financiado por la seguridad social (ANSES); y por el lado de las licencias parentales, en la normativa vigente figura que les corresponde una licencia de 3 días por muerte de hijo/a, cónyuge y/o padres.

Para Reppeto, Bonari y Langou (2013) las licencias maternales, paternales y parentales son derechos que poseen los trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Las mismas deben garantizar el derecho de todos los/las niños/as de estar acompañados por su madre y/o padre en distintos momentos de su vida.

Las licencias por maternidad se otorgan antes y después del nacimiento del niño/a. Las licencias por paternidad son el equivalente brindado al padre, y las licencias parentales se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad.

A nivel mundial, las licencias por maternidad, paternidad y parentales poseen diferencias en cuanto a su extensión y el cumplimiento de las normas establecidas por la OIT. Por ejemplo, el caso del C 183 de la OIT, mencionado más arriba, es el más respetado en regiones como Europa Central, pero no así en las regiones de Asia y Medio Oriente según el Documento de trabajo N°106 del CIPPEC realizado en junio 2013.

Otro ejemplo, en cuanto a la diferenciación de extensión entre la lic. por maternidad y paternidad mencionado en una nota web del CIPPEC sobre como las licencias paternales están rezagadas en América Latina, es el caso de Finlandia. Donde padres y madres tienen la misma cantidad de días de licencia parental. Tanto hombres como mujeres gozan de un permiso pago de casi siete meses de duración. Otro caso que se alinea al de este país, es el de Suecia, que brinda la posibilidad de gozar de tres meses de licencia a cada progenitor. Mientras en el caso de América Latina, los días de licencia por paternidad, por ejemplo, van de los 14 días en países como Paraguay y Venezuela, a 2 días, como en Bolivia o nuestro país, a no corresponder ni un día de Lic. por paternidad como es en el caso de Costa Rica, Honduras y Cuba.

En el caso de las trabajadoras de casas particulares argentinas fue en julio del 2013 que mediante la sanción de la Ley 26.844, se fijó para la licencia por maternidad un periodo de 90

días con las mismas condiciones que las plasmadas en la Ley de Contrato 20.744. En esta se menciona que durante su ausencia la trabajadora debe percibir un reemplazo del 100% de su sueldo financiado por la seguridad social (ANSES). Y por el lado de las licencias parentales, en la normativa vigente figura que les corresponde una licencia de 3 días por muerte de hijo/a, cónyuge y/o padres. Sobre estos puntos se ahondará en los próximos capítulos.

Capítulo II: Marco Normativo sobre Licencias parentales

Este apartado tiene como objetivo ofrecer una reseña concisa del marco normativo histórico vigente en relación con las conquistas legales en materia de licencias parentales, tanto a nivel internacional como nacional.

2.1 Normativa Internacional

A continuación, se detalla una serie de normativas a nivel internacional que regulan a las licencias y los derechos por cuidados:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos, documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1945, y fue ratificada en nuestro país en 1994, dándole jerarquía constitucional. En esta se detalla la igualdad de derechos que todos los seres humanos poseemos universalmente. Se hace foco en los art. 16, donde se habla del derecho a la familia y a la protección social y estatal de la misma. El art. 22, que menciona el derecho de todos a la seguridad social. El art.23, que señala el derecho a la libre elección de trabajo y a las condiciones equitativas y satisfactorias del mismo. Y al art.25, que trata sobre que todas las personas tienen derecho a un nivel de vida digno para su familia y sí mismo, y sobre la protección a la maternidad y las infancias. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Artículo 16, Art.23 y Art.25)

- La Convención sobre los Derechos del niño (1989), donde se menciona que se debe asegurar la atención sanitaria pre y postnatal para las madres.

También en la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 44/25, se trata la importancia de que los niños/as deben recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad. Y que el Estado deberá garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres, tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 20 de noviembre, 1989)

- El Convenio 156 de la OIT (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, año 1981), el cual tiene la misión de instaurar la igualdad efectiva de

oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

- La OIT en el Convenio 189 (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, donde en su Artículo N°6 menciona que adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente.

Sumado a los convenios antes mencionados, la OIT posee también una serie de Recomendaciones sobre el tema:

- La Recomendación 165: sobre los trabajadores con familia establece en su artículo 22 que “durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él”. También establece la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de un hijo u otro miembro de la familia directa que necesiten su cuidado. (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)

- La Recomendación 191: procura extender la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas, prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples y deja que la mujer elija libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto. Esta recomendación incluye también recomendaciones sobre las prestaciones, la financiación de las prestaciones, la protección de la salud, las madres lactantes y otras licencias relacionadas (licencia parental y licencia de adopción, entre otras). (Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000)

Como se puede observar, existen desde derechos universales hasta recomendaciones específicas de organismos internacionales, como la OIT, que respaldan las licencias parentales. Estas normativas subrayan la importancia de regular de manera efectiva las licencias parentales a nivel mundial, dado su impacto en la infancia, la familia y la equidad en las condiciones laborales.

2.2 Normativa Nacional

En este apartado, se detalla una serie de normativas nacionales que regulan los derechos y las licencias por cuidado en Argentina.

-Constitución Nacional Argentina: En su Artículo 14 bis, se establece que el trabajo deberá asegurar al trabajador/a condiciones dignas y equitativas de labor, jornada, descanso, vacaciones, seguridad social, y la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna, entre otras. En el Artículo 16 de la misma, se habla de que la Constitución Nacional garantiza igualdad de trato a todas las personas. En su artículo N°75, inciso 22, le otorga jerarquía constitucional a distintos tratados internacionales que brinden protección a los derechos humanos. (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

-Ley 20.744, Cap.II referido a la protección de la maternidad, y al régimen de las licencias especiales, aplicadas a los trabajadores registrados en nuestro país. Esta Ley regula el trabajo de los privados y establece el piso sobre el cual se asientan las negociaciones colectivas por sector o rama de actividad. (Ley de Contrato de Trabajo, ley N° 20.744, 1976)

-Ley 24.716, sancionada el 2 de octubre de 1996, que establece para la madre trabajadora en relación de dependencia una licencia especial, a causa del nacimiento de un hijo con síndrome de Down. (Licencia Especial para la madre trabajadora en relación de dependencia, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, ley N° 24.716, 1996)

-Ley 26.061, de Protección Integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, que protege a niños, niñas y adolescentes hasta los 18 años. Su objetivo es que podamos ejercer en forma plena todos nuestros derechos reconocidos por las normas nacionales y los tratados internacionales de derechos humanos. En su Artículo N°7 establece la obligación de que las responsabilidades y obligaciones entre los progenitores y las progenitoras son comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos o hijas, promoviendo así la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. (Ley de Protección Integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes, ley N° 26.061, 2005)

-Ley 26.233, que promueve y regula los Centros de Desarrollo Infantil como espacios destinados a la atención integral de la primera infancia con el objeto de brindar los cuidados adecuados e imprescindibles, complementando, orientando y coadyuvando en su rol a las

familias, en sus diversas conformaciones, desde una función preventiva, promocional y reparadora. (Centros de Desarrollo Infantil. Promoción y regulación, ley N° 26.233, 2007)

-Ley 26.844, será un punto de gran importancia, ya que allí se desarrollan las pautas que se deben llevar a cabo a la hora de iniciar un contrato laboral con una mujer empleada en casas particulares. En esta ley se detallan los derechos y obligaciones para la parte empleadora y trabajadora. (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ley N° 26.844, 2013)

-Resolución N°309, que crea la “Comisión Redactora de un Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con Perspectiva de Género”, cuyo objetivo es la elaboración de un anteproyecto de ley nacional para la regulación de un sistema integral de cuidados con perspectiva de género. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 30 de octubre de 2020, p. 14).

En Argentina, se han desarrollado diversas normativas y reglamentaciones para regular los derechos a las licencias parentales para todos los trabajadores. Entre ellas, la Constitución Nacional, que garantiza condiciones laborales dignas y equitativas; la Ley 20.744, que regula los derechos laborales en el sector privado, con excepciones para los trabajadores agrícolas y las trabajadoras del servicio doméstico; y la Ley 26.844, que regula específicamente los derechos de las trabajadoras de casas particulares, entre otras leyes que abordan la importancia de los cuidados y las licencias parentales.

Capítulo III: El trabajo en casas particulares en Argentina

El siguiente capítulo realiza un repaso acerca de algunas cualidades del sector laboral del trabajo en casas particulares como su modalidad de contrato y las licencias laborales que posee, efectúa un breve recorrido sobre la normativa y derechos conquistados por el sector en nuestro país y describe al Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”.

3.1 Particularidades del trabajo en casas particulares en nuestro país

Según el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, el “trabajo doméstico” representa a la labor realizada en un hogar u hogares o para sí mismos. Un “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza tareas domésticas en el marco de una relación de trabajo.

El término “trabajo doméstico” abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro. Pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan. El Convenio núm. 189 de la OIT, se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores de casas particulares son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.

El trabajo en casas particulares representa tanto en Argentina, como en otros países de la región, una de las principales fuentes de empleo femenino, a pesar de esto, esta actividad ha sido históricamente una de las más relegadas, tanto respecto de las condiciones de trabajo como de su marco regulatorio.

En nuestro país el mercado del trabajo doméstico se encuentra fuertemente feminizado, dado que las actividades son realizadas casi en su totalidad por mujeres. Estas actividades se caracterizan por la realización de tareas del hogar, como cocinar, limpiar o cuidar niños, las cuales se encuentran culturalmente asociadas a la mujer. Estas actividades pueden o no percibir una remuneración de acuerdo con cuál es la relación entre quien realiza las tareas domésticas y quién es el beneficiario de esta (Vaca y Veritier, 2017).

La precariedad de las condiciones de trabajo de este sector laboral es un fenómeno conocido ya que posee altos niveles de informalidad, bajos salarios, un escaso acceso a los derechos

laborales existentes y las pocas posibilidades de movilidad laboral, entre otras problemáticas para estas trabajadoras. A pesar de esto, es importante remarcar que desde hace varios años se vienen visibilizando estas problemáticas, lo cual generó una preocupación por lograr equiparar los derechos laborales de las trabajadoras de casas particulares, con el de los demás trabajadores.

Esta actividad laboral representada por la Ley 26.844 posee ciertas características particulares que podemos señalar en puntos como:

-La modalidad de contrato, donde la mencionada Ley aclara que puede ser pautada en alguna de estas condiciones:

- Sin retiro para un mismo empleador
- Con retiro y para el mismo y único empleador
- Con retiro para distintos empleadores
- También quienes cumplen tareas de asistencia personal y acompañamiento de los miembros de la familia, como de cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad

-El Periodo de prueba laboral, posee las siguientes condiciones según la modalidad de contrato:

- Para el Personal sin retiro: 30 días
- Para el Personal con retiro: 15 días si no supera los tres meses de contrato de trabajo
- El empleador no podrá contratar “a prueba” a una misma empleada/o más de una vez utilizando la figura del período de prueba

-En cuanto a las vacaciones, las mismas también dependen de la antigüedad laboral de la trabajadora al igual que en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y los escalafones de días son los siguientes:

- Antigüedad menor a 6 meses: un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

- Fracción mayor a 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.
- Más de 5 años hasta 10 años: 21 días.
- Más de 10 años hasta 20 años: 28 días.
- Más de 20 años: 35 días.

Y uno de los temas centrales para este trabajo final es en cuanto a las licencias para las trabajadoras de casa particulares, para las cuales la Ley 26.844 menciona lo siguiente:

-Licencias por enfermedad: Para este tipo de licencia corresponde una licencia paga de:

- Hasta 3 meses al año si la antigüedad en el trabajo es menor a 5 años.
- Hasta 6 meses si la antigüedad es mayor a 5 años

-Las trabajadoras de casas particulares gozan además de las siguientes licencias:

- Para rendir examen: 2 días corridos por examen, máximo 10 días por año calendario. Sólo para aquellas/os trabajadoras/es que presten servicios por 16 horas o más. En los demás casos la licencia es proporcional al tiempo de trabajo semanal.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres: 3 días corridos.
- Fallecimiento de hermano: 1 día.
- Por nacimiento de hijo en el caso de trabajador varón: 2 días corridos.
- Maternidad: 90 días corridos.

3.2 Antecedentes normativos sobre licencias parentales de trabajadoras de casas particulares

En cuanto a sus antecedentes normativos en materia de licencias parentales, se puede resaltar que, en junio de 1946, el Sindicato Trabajadores de Casas Particulares creado en nuestro país en 1901, y afiliado a la CGT desde mayo de ese año, presentó un proyecto de ley que incorporaba a los y las trabajadoras del servicio doméstico a varios derechos laborales ya legislados para otros sectores. Añadiendo a sus derechos puntos como el descanso semanal, las vacaciones, y las licencias por maternidad y enfermedad.

El gobierno de Perón, aprobó los primeros derechos al sector de servicios domésticos ya que en 1947 mediante la ley N° 12.919 se les reconoce el aguinaldo como un derecho laboral. Luego, en 1949 mediante la Secretaría de Trabajo y Previsión, se les concedió 24 horas de descanso semanal.

Es en el año 1956 cuando se reglamenta por primera vez la actividad doméstica. Durante el gobierno de Aramburu perteneciente a la Revolución Libertadora, se aprobó el Estatuto del Servicio Doméstico. Desde ese momento el trabajo en casas particulares comienza a considerarse como tal, con el fin de mejorar la calidad de vida y del trabajo de las personas pertenecientes al servicio doméstico. Si bien el Estatuto establece los derechos laborales del sector de servicios domésticos como por ejemplo las vacaciones pagas, aguinaldo, salario mínimo, antigüedad, licencia por enfermedad, indemnización por despido, estaban limitados, ya que, por ejemplo, no abarcaba a la cobertura por accidentes de trabajo ni licencia por maternidad

Posteriormente en nuestro país se han implementado una serie de políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de este sector ocupacional.

En el año 1999 se implementó el Régimen de Simplificación Registral. Este pretendió incluir a las trabajadoras con menor carga horaria, en el sistema de protección social, especialmente, en el sistema jubilatorio y de obra social. Mediante los aportes de sus empleadores a través de la Ley 25.239 que establece que los empleadores que contraten personal de casas particulares por 16 horas semanales o más, deben pagar la cuota completa de aportes para que la trabajadora pueda acceder a una futura jubilación y contar con cobertura médica. Y en el caso de que la jornada laboral sea inferior, se abonen los aportes proporcionales, o que las trabajadoras puedan unificar aportes de distintos empleadores.

En 2005, se promulgó la ley 26.063, que constituye un incentivo fiscal a la registración, ya que les permite a los empleadores que pagan impuesto a las ganancias deducir, hasta cierto monto, los aportes patronales y el salario de sus trabajadoras domésticas.

En el año 2013 se crea el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Este busca equiparar las condiciones de trabajo del personal doméstico con las del resto de los trabajadores amparados bajo la Ley de Contrato de Trabajo. Entre los puntos más importantes de este Régimen, se encuentra el compromiso de creación de una comisión negociadora de salarios y condiciones laborales del sector y la inclusión de la licencia por maternidad, antes inexistente.

Una de las conquistas más recientes e importantes que alcanza también a las trabajadoras de casas particulares, fue la sanción de la Ley 27.674 promulgada el 13 de julio de 2022. Esta estableció el régimen de protección integral para los niños, niñas y adolescentes que tienen cáncer y viven en forma permanente en nuestro país. Uno de los padres o cuidadores responsables a su cargo, que trabajen en relación de dependencia, puede solicitar una licencia sin goce de haberes para acompañar a los niños, niñas y adolescentes a realizarse los estudios, rehabilitaciones y tratamientos médicos.

3.3 Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”

La creación del proyecto de Ley plantea la redistribución de trabajos y tareas de cuidados entre el Estado, el sector privado, las familias, las organizaciones comunitarias y todas las identidades de género. Su creación contó con el apoyo de organismos internacionales comprometidos con la promoción de la igualdad de género y los derechos laborales. Tal fue el caso de ONU Mujeres, desde donde brindaron apoyo en materia de consultorías externas y OIT desde el que colaboraron en materia de estimación de cálculos de costos. Ambos aportes resultaron claves para impulsar el proyecto en la agenda legislativa.

Según un informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género realizado en el año 2021, las mujeres dedican, en promedio, 6:31 horas al Trabajo No Remunerado, mientras que los varones solo le dedican 3:40 hs. Por lo cual, este proyecto puede ser una pieza fundamental para abordar las necesidades y los desafíos que deben enfrentar las personas que cuidan de otras.

Esta iniciativa pretende reconocer el trabajo de cuidado no remunerado para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación en la vida laboral de las mujeres, mediante políticas de recompensa para quienes realizan tareas de cuidado. Así, el objetivo es proteger a:

- Las personas que cuidan, de forma remunerada o no, y las personas que necesitan cuidados.
- Niñas, niños y adolescentes, con prioridad hasta la edad de cinco años inclusive.
- Personas de 60 años o más, cuando lo requieran.
- Personas con discapacidad, cuando lo requieran.

El proyecto inicialmente propone la creación de un Sistema Integral de Cuidados de Argentina (SINCA), y está pensado para promover el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género para que las personas accedan a los derechos de cuidar y ser cuidadas.

Algunos de sus puntos principales son:

- Fijar objetivos que deben seguir las políticas de cuidados
- Impulsar la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de los cuidados.
- Promover la adaptación de las jornadas laborales a las necesidades de cuidado del sector público y privado.
- Reconocer y promocionar el trabajo de cuidados remunerado.
- Reconocer y fortalecer el trabajo de cuidados en el ámbito comunitario.
- Promover la producción de datos, registros e información sobre los servicios de cuidado.
- Promover la realización de campañas de difusión y concientización.

En cuanto a la licencia por maternidad el Proyecto prevé que la licencia de 90 días pase a ser de 126 días. Estos días podrán utilizarse durante los 45 días anteriores al parto y hasta 81 días posteriores, con opción de usar 30 previos y 96 luego del nacimiento. También, el reconocimiento de “personal gestante” incorpora a otras identidades de género a la licencia, en consonancia con los avances normativos y culturales en materia de diversidad y género. Sumado a la maternidad, crea una licencia de 2 a 12 días por año para quienes estén por adoptar para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar.

En caso de la adopción, presenta una licencia de 90 días de los cuales 15 deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción y el resto, dentro de los 180 días posteriores a esa notificación.

Uno de los puntos más importantes de este proyecto para este trabajo es que establece el mismo régimen para personal de casas particulares, personal temporario de trabajo agrario y para toda la Administración Pública Nacional. Realiza modificaciones a la legislación vigente para adaptar los cambios propuestos en la Ley de Contrato de Trabajo a estos ámbitos con el objetivo de adaptar todos los convenios colectivos de trabajo a estos estándares. Para el caso del personal de casas particulares, crea una asignación para personas gestantes, personas no gestantes y por adopción de, como mínimo, un salario mínimo vital y móvil.

Si bien el proyecto pretende ampliar los periodos de licencia, esto no implica ningún incremento de costos para la parte empleadora dado que se prevé que las nuevas licencias y la extensión de las vigentes sean financiadas por la seguridad social.

El Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad fue presentado por el expresidente Alberto Fernández en mayo de 2022, pero lamentablemente aún no llegó a las cámaras para ser debatido.

Capítulo IV: Diagnóstico con propuesta de intervención

En este apartado del trabajo integrador final, se presenta el diagnóstico situacional de las normativas existentes sobre licencias parentales. A partir de dicho diagnóstico, se elaboró una propuesta de intervención, basada en el análisis de los principales vacíos identificados en la legislación vigente, especialmente en relación con la Ley 26.844 sobre licencias parentales. Además, se consideraron las nuevas propuestas y modificaciones planteadas en el Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad", que aborda específicamente las licencias para las trabajadoras de casas particulares en Argentina.

4.1 Análisis comparativo entre el Proyecto de Ley y la Ley 26.844

Maternidad

Ley 26.844: Establece en el título VIII Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Menciona la prohibición de trabajar durante los 45 días previos y los 45 días posteriores al parto de la trabajadora. Esta podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, pero esta no podrá ser inferior a treinta 30 días corridos; el resto del período de la licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de que el nacimiento sea antes de tiempo, se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, para así completar los noventa 90 días corridos. Además, se indica que la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico donde se informe la fecha probable de parto, y el empleador deberá conservar el puesto de trabajo de la misma, pero durante el curso del embarazo ANSES se hará cargo de su salario. (Art.39, Ley 26.844). En caso de que exista una finalización de contrato por despido a causa de embarazo, en los Art. 40 y 41 de la mencionada Ley, se establece una indemnización especial equivalente a un 1 año de remuneraciones que se sumará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. En estos artículos también se incluye esta indemnización en caso de que la trabajadora transite por la interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad": En el caso del Proyecto, propone reemplazar el Art.39 de la Ley 26.844, prolongando a la licencia por maternidad a un total de 126 días, 45 días antes del parto y hasta 81 días de corrido posteriores al mismo. Esto le brinda a la trabajadora

también la opción de gozar de 30 días antes del parto y el resto de los mismo luego del parto hasta completar los 126 días. En caso de que se tratase de un nacimiento múltiple, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA 30 días por cada hija/o, a partir del segundo o segunda; en caso de un nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de 30 días. Dado el caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por un plazo de 180 días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

Adopción

Ley 26.844: La ley no prevé artículos para este tipo de licencia.

Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”: Dentro del Capítulo VII de dicho proyecto, se aborda el tema de la inclusión de las licencias por adopción en sus Art. 61 y 62. En estos se menciona que se debe incluir en la licencia por maternidad a los adoptantes, y la prohibición de trabajar de los mismos durante el periodo de 90 días. Dentro de estos últimos 90 días, 15 días deben ser utilizados inmediatamente luego de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente. Pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los 180 días posteriores a la notificación fehaciente referida. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 días por cada hijo/a o a partir del segundo o de la segunda. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en 180 días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria y durante dichos plazos la trabajadora gozará de las asignaciones que le brindaran los sistemas de la seguridad social.

Licencias parentales por cuidados

Ley 26.844: La Ley no habla particularmente de las licencias por cuidados. En el apartado del Título VII, Cap. III, Art.38 menciona que las trabajadoras de casas particulares tienen

derecho a días de licencia relacionadas a sus cargas de familia. Por ejemplo, 10 días corridos por matrimonio, 3 días de corrido por fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o padres y 1 día por fallecimiento de hermano.

Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”: Al contrario, a la Ley, este Proyecto se aboca a priorizar este tipo de licencia para poder garantizar el cuidado a todos los miembros de la sociedad que lo requieran e igualar los derechos e incluir a toda la comunidad. Pretende sustituir al Art.38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares en cuanto a el reintegro al trabajo del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia. También, en que la reincorporación al empleo de la trabajadora que deberá producirse al término del período de la licencia tomada, si la reincorporación no se realizará, la trabajadora será indemnizada como si se tratara de despido injustificado; salvo que el empleador/a demostrará la imposibilidad de reincorporarse. Incluye, además, una licencia por matrimonio correspondiente a 10 días, 5 días de corrido de licencia por fallecimiento del cónyuge, conviviente o hijo o hija, y 3 días por fallecimiento de madre, padre o hermana/o.

4.2 Propuesta de intervención en relación a vacancias

En esta sección del trabajo integrador final, se presenta una propuesta de intervención basada en el análisis de las principales vacancias identificadas en la legislación vigente sobre licencias parentales, así como en las nuevas propuestas y modificaciones mencionadas en el Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad", que aborda las licencias para las trabajadoras de casas particulares en Argentina.

A partir del análisis comparativo entre la Ley 26.844 y el Proyecto de Ley, se identificaron una serie de ausencias y desigualdades en las licencias estudiadas que afectan principalmente a las trabajadoras de casas particulares. La normativa actual presenta limitaciones significativas en términos de equidad, acceso y cobertura para este sector específico. En este contexto, la propuesta de intervención busca fortalecer y ampliar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, especialmente en lo que respecta a las licencias parentales, con el objetivo de garantizar un acceso equitativo a la protección social y laboral.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo establece una licencia por maternidad de 90 días, tiempo durante el cual se percibe el 100% del salario financiado por la seguridad social (ANSES) y un permiso por lactancia de una hora diaria. A esta Ley se incorporó, en términos de licencias, a las trabajadoras rurales y de casas particulares, aun así, este periodo de licencia continúa siendo inferior al plasmado en el Convenio internacional 183 de la OIT, donde establece un mínimo de 14 semanas para la licencia por maternidad.

Hasta este momento, la Ley 26.844 de representación exclusiva para las trabajadoras de casas particulares, logró equiparar sus condiciones de trabajo, con las de los derechos laborales pautados en la Ley 20.744 que representa a todo el resto de los trabajadores, exceptuando a las trabajadoras de casas particulares, y trabajadores agrarios. Si bien esta Ley logró un avance en la obtención y aplicación de derechos como la obligatoriedad de la cobertura de la aseguradora de riesgos de trabajo o, en este caso, de licencias y duración de las mismas, aún posee límites en otro tipo de licencias. Por ejemplo, que no contempla licencias por casos especiales, por partos múltiples, por adopción ni permisos de lactancia. En el caso de las licencias por paternidad, sólo establece 2 días por licencia. Tampoco habla sobre la adopción en este caso. En cuanto a las licencias parentales, solo cubre a la licencia por fallecimiento, donde establece 3 días corridos por fallecimiento del cónyuge y 1 día por fallecimiento de un hermano/a, pero no están contempladas las licencias por enfermedad, cuidado u excedencia.

Del análisis del Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” surge que el mismo pretende modificar a las leyes 20.744, como a la Ley 26.844. Poniendo en el eje central la importancia del cuidado, y a su vez de las licencias de cuidado como la maternidad, paternidad y parentales, incluyendo a las trabajadoras de casas particulares. Permitiendo que las mismas gocen de los mismos periodos que el resto de los trabajadores, brindándoles la posibilidad de cursar licencia parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y por adopción. También, licencia por matrimonio y por fallecimiento de padre, madre, hermana/o, cónyuge o hijo/a, una licencia por maternidad por la duración de 126 días. Sobre esta última, menciona la particularidad del parto múltiple, y crea una asignación para personas gestantes, personas no gestantes y por adopción de, como mínimo, un salario mínimo vital y móvil.

A pesar de que este TIF se centra en la Ley 26.844, destinada a las trabajadoras de casas particulares, y al Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad” que las incluye y pretende equiparar sus derechos a los del resto de los colectivos laborales, cabe destacar que, sumada a estas, también la Ley de Contrato de trabajo 20.744, posee limitaciones en cuanto a licencias para

este y otros sectores laborales. Ninguna de estas leyes ni el proyecto de Ley, trata a licencias como, por ejemplo, por la interrupción de un embarazo, para el acompañamiento a hijos/as menores durante el periodo de adaptación escolar, por tratamiento de enfermedades oncológicas, o por violencia de género. Sería de suma importancia que estos tipos de licencias sean consideradas para poder regularizarse mediante normativa en un futuro no muy lejano.

Por todo lo expuesto y sumando las recomendaciones del Convenio internacional 183 de Protección de la Maternidad, a las Recomendaciones 165 sobre responsabilidades familiares y la 191 de la OIT, y a las sugerencias desarrolladas en el Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad”, se propone una serie de medidas de intervención para mejorar las licencias parentales en el ámbito de las trabajadoras de casas particulares:

-Ampliación e incorporación de Licencias Parentales:

- Maternidad: Licencia de maternidad de duración de al menos catorce semanas siguientes al parto.
- Paternidad: Licencia para los padres de igual duración a la de maternidad es decir, de al menos catorce semanas.
- Adopción: Al menos 7 días de corrido para realizar los trámites correspondientes. Y al menos 120 días para la integración y acompañamiento del nuevo miembro de la familia.
- Licencias parentales por cuidados: Que tanto mujeres como varones, con responsabilidades familiares a su cargo, tengan la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad, o en caso de que la/las personas a su cargo requieran cuidados, por al menos 20 días.
- Incorporar una Licencia por interrupción del embarazo: Brindar una licencia con duración de al menos dos semanas.
- Incorporar una licencia para tratamiento de enfermedades oncológicas: La duración de la misma se debería amoldar a la situación particular de cada persona afectada por enfermedades de este tipo.

Sumado a esto, garantizar que durante todo el período de licencia, las trabajadoras de casas particulares reciban una remuneración completa equivalente a su salario habitual. Para ello,

se deberían establecer mecanismos específicos de compensación en la seguridad social o crear un fondo especial de licencias parentales para este sector.

-Revisión de los Contratos de Trabajo en el Sector de Casas Particulares: Que existan más programas de incentivo para que los empleadores formalicen la relación laboral con las trabajadoras de casas particulares. En nuestro país, solo existe el Programa Registradas que ayuda a reducir la informalidad laboral en el sector de trabajadoras de casas particulares y promover su acceso y permanencia al empleo registrado.

-Mejorar las condiciones de trabajo del sector: Promover la implementación de políticas públicas que garanticen condiciones laborales equitativas, con especial énfasis en la igualdad de género, la salud y la seguridad social de las trabajadoras.

Reflexiones finales

Al desarrollar este trabajo con el objetivo de analizar y proponer mejoras a partir de la comparación entre la Ley 26.844 y el Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad", se ha realizado un recorrido teórico centrado en la feminización del trabajo en casas particulares (ONU Mujeres, 2022; Peredo Beltrán E.,2003). Este análisis se sustenta en la organización social del cuidado (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2016; Rodríguez Enríquez, 2015; UNICEF, ELA. 2020; INDEC, 2021; Gherardi, Pautassi, y Zibecchi 2012; Rodríguez Enríquez, 2013), la economía del cuidado (Rodríguez Enríquez, 2007; Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez y Méndez, 2013; CIPPEC, 2022) y la y la relevancia de las licencias parentales (Repetto, Bonari y Langou, 2013).

Se ha observado y señalado como la Ley 26.844 de representación a trabajadoras de casas particulares, ha quedado estancada en la equiparación de derechos laborales para las trabajadoras. En este caso particular, en materia de licencias de cuidados a familiares, tanto en la extensión y tipo de licencias, como en la igualdad de género. La misma, por ejemplo, destina 90 días de licencia para la madre, pero solo dos días de licencia al padre.

Sin embargo, “Cuidar en Igualdad” busca establecer un sistema integral de cuidados para evitar que las tareas de cuidados recayeran siempre sobre las mujeres. Pretende incluir a las trabajadoras de casas particulares en sus modificaciones en las licencias parentales, añadir licencias por adopción, la figura de personal no gestante y también al colectivo LGBTIQ². Pero este proyecto a más de dos años de haberse presentado, continúa sin ser tratado en el Congreso.

Podemos concluir que es de gran urgencia una actualización en normativa laboral tanto en forma general para todos los trabajadores representados por la Ley de Contrato de trabajo, como específicamente para las trabajadoras de casas particulares. Ya que prácticamente es un sector conformado en su totalidad por mujeres que como se mencionó previamente, se desempeñan realizando tareas de cuidado tanto en sus hogares como en sus trabajos. Y que, si

² Las siglas LGBTIQ+ es un acrónimo que se utiliza para denominar a un colectivo cuya sexualidad no se corresponde con la hegemónica instituida por el binarismo sexo-genero. Esta designa colectivamente a los grupos poblacionales de mujeres lesbianas, hombres gays, personas bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se movilizan, por lo que se suele agregar un signo + al final

bien estas tareas son de suma importancia para el desarrollo de la sociedad, estas trabajadoras siguen enfrentando inequidad en sus derechos laborales. ¿Qué nivel de prioridad asigna el Estado a estas cuestiones? ¿Cuándo los derechos laborales de las trabajadoras domésticas alcanzarán los mismos estándares que los de otros sectores? Además de las licencias por cuidado, ¿qué otros derechos deben actualizarse para este sector?.

Referencias bibliográficas

- Aulicino, C.; Cano, E.; Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. (junio de 2013). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. Documento de Trabajo N°106. Buenos Aires: CIPPEC.)
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.(marzo de 2022). Esenciales, pero no reconocidas: las trabajadoras domésticas remuneradas y el impacto de la pandemia. <https://www.cippec.org/textual/las-trabajadoras-domesticas-remuneradas-y-el-impacto-de-la-pandemia/>
- CIPECC (s.f.). Las licencias por paternidad están rezagadas en América Latina con respecto a la tendencia global. Recuperado de: <https://www.cippec.org/textual/las-licencias-por-paternidad-estan-rezagadas-en-america-latin-a-con-respecto-a-la-tendencia-global/>
- Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Bs. As., abril 2020
- Cutuli, R. (2012), “Medir es conocer: economía feminista y cuantificación del trabajo”, en Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 5, N° 9, Universidad de Carabobo.
- Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Resultados de la [ECETSS] 2018.
- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. República Argentina, octubre 2022
- Esquivel, Valeria (2011) *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá: Equipo del Área de Práctica de Género, Centro Regional para América Latina y El Caribe.
- Gherardi, N., Pautassi, L., Zibecchi, C.(2012) *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública: estudio de opinión sobre la organización del cuidado*. 1ª ed. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

-Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. edición. México D.F.: McGraw-Hill.

-Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024). Informe técnico. Vol. 8, n°211. Segundo trimestre 2024.

-Marzonetto, Gabriela y Rodríguez Enríquez, Corina (2016) *Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina*. Revista Perspectivas de Políticas Públicas. Abril de 2016, pp. 103-164

-M.E. Valenzuela y C. Mora (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Chile

-Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). *Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos*. Ciudad de Buenos Aires, mayo 2022. Recuperado el 26/12/23 en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar_en_igualdad_-_sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf

-ONU Mujeres (16 de septiembre de 2022). *El trabajo doméstico y de cuidados conforman un sector feminizado, con alta informalidad y bajos salarios*. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/09/el-trabajo-domestico-y-de-cuidados-conforman-un-sector-feminizado-con-alta-informalidad-y-bajos-salarios>

-Peredo Beltrán, Elizabeth (2003). *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*. En publicación: *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Porto Alegre. 2003.

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

-Rodríguez Enríquez, Corina (2007). *Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional*. En publicación: *Del Sur hacia el Norte: Economía política*

del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre. 2007. ISBN 978-987-1183-78-4

- Rodríguez Enríquez, Corina y Méndez, Florencia (2013) *Trabajadoras del cuidado: el caso de las empleadas de casas particulares: ¿Una forma peculiar de informalidad?* 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes” Buenos Aires, 7 a 9 de agosto.

-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.

-UNICEF, ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2020) *Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina*. Documentos de Trabajo

-Vaca, E.D. y Veritier, M.G. (2017). El empleo doméstico y la segregación laboral en Argentina. Análisis y evolución. Villa María: Universidad Nacional de Villa María

Leyes y Normativas

-Constitución de la Nación Argentina (1853 y sus reformas), Ley N°24430 (1994). Recuperado el 13 de octubre de 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.

-Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>.

-Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>.

-Establécese para la madre trabajadora en relación de dependencia una licencia especial, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, ley N° 24.716. (1996). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm>.

- Ley de Contrato de Trabajo, ley N° 20.744. (1976) Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>.

-Ley de Protección integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes, ley N°26.061. (2005). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm>.

-Ley de Centros de Desarrollo Infantil. Promoción y regulación, ley N° 26.233. (2007). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/127532/norma.htm>.

-Organización Internacional del Trabajo (1981) “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)”, Ginebra. Recuperado el 13 de octubre, de 2024 en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301.es.

- Organización Internacional del Trabajo (2000) “Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)”, Ginebra. Recuperado el 10 de octubre, de 2024 en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

-Organización Internacional del Trabajo (2011) “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189)”, Ginebra. Recuperado el 13 de octubre 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO.

- Organización Internacional del Trabajo (1981) “Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), Ginebra. Recuperado el 13 de octubre 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165.

-Organización Internacional del Trabajo (2000) “Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)”, Ginebra. Recuperado el 13 de octubre 2024, de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529#:~:text=\(1\)%20Los%20Miembros%20deber%C3%ADan%20procurar,el%20caso%20de%20nacimientos%20m%C3%BAltiples](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529#:~:text=(1)%20Los%20Miembros%20deber%C3%ADan%20procurar,el%20caso%20de%20nacimientos%20m%C3%BAltiples).

- Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ley N° 26.844. (2013). Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>.

-Resolución 309/2020. Recuperado el 13 de octubre 2024, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227677/20200409>.

Anexo

Se presentan a continuación los apartados centrales del Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” en los cuales se guió este trabajo integrador final.

Para acceder al documento original, acceder al siguiente enlace:
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/sinca0008-pe-2022.pdf>

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS
EN CONGRESO, ...

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY: CUIDAR EN IGUALDAD

- SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (SINCA)

TÍTULO II

LICENCIAS IGUALITARIAS

ARTÍCULO 34.- Modificaciones para el reconocimiento del tiempo para cuidar. El presente Título tiene por objeto adecuar la normativa vigente en materia de licencias y asignaciones con el fin de reconocer el derecho de los trabajadores y trabajadoras al tiempo de dedicación para los cuidados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la presente ley.

CAPÍTULO 1

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

ARTÍCULO 35. Ampliación de los motivos de licencia especial. Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:
“ARTÍCULO. 158.- Clases. La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias

especiales: a. Por matrimonio, DIEZ (10) días corridos. b. Por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo o hija, CINCO (5) días corridos. c. Por fallecimiento de padre, madre o hermano o hermana, TRES (3) días corridos. d. Para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, en los términos que defina la reglamentación, conviviente o cónyuge, DOS (2) días, con un máximo de VEINTE (20) días por año, ya sean continuos o discontinuos. e. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, DOS (2) días por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario. f. En los casos en que la persona que trabaja sufra violencia de género y deba ausentarse por tal motivo de su puesto de trabajo, ya sea en toda la jornada laboral o en parte de ella, contando con la debida justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas, podrá ausentarse justificadamente, hasta un máximo de VEINTE (20) días por año, salvo renovación expresamente justificada por el equipo de atención interviniente. g. Los pretensos y las pretensas adoptantes dispondrán de DOS (2) días con un máximo de DOCE (12) días por año para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar desde el inicio de sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez o la jueza competente. h. El trabajador o la trabajadora contará con una licencia de DOS (2) días con un máximo de SEIS (6) días por año para el cuidado o acompañamiento del o de la cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida. La licencia será de TRES (3) días con un máximo de DIEZ (10) días por año en el caso que tuviesen hijos o hijas menores de edad a cargo.”

ARTÍCULO 36.- Día hábil en licencias especiales. Sustitúyese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 160.- Día hábil. En las licencias referidas en los incisos b) y c) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

ARTÍCULO 37. Extensión de licencia por maternidad e inclusión de licencias para personas no gestantes y por adopción. Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Con relación al personal gestante, no gestante y del personal adoptante, se determina que: a. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar por que 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 los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hija o hijo con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria. b. Queda prohibido el trabajo del personal no gestante por NOVENTA (90) días. De estos últimos, QUINCE (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad al nacimiento, pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al nacimiento. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria. c. Queda prohibido el trabajo del personal adoptante por NOVENTA (90) días. De estos últimos, QUINCE (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente; pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores a la notificación fehaciente referida. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria. d. Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo, deberán

comunicar fehacientemente el embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, el certificado de nacimiento de su hijo o hija al empleador o a la empleadora, o la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente, respectivamente. e. Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo, conservarán su empleo durante los períodos indicados y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que les garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. f. Garantízase a toda persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación indicada en el inciso d) del presente artículo. 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 los plazos de ley, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

ARTÍCULO 38.- Inclusión del derecho a excedencia para personas no gestantes y adoptantes. Sustitúyese el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 183.- Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones: a. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. b. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de la remuneración de la trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del 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 superior a SEIS (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un

nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse. Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hija enferma o hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”

ARTÍCULO 39. Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Sustitúyese el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 184.- Reingreso. El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia, deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador o la empleadora podrá disponerlo: a. En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija. b. En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador o la empleadora demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta Ley.”

ARTÍCULO 40.- Antigüedad para el uso de licencias en personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Sustitúyese el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO. 185.- Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener UN (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

ARTÍCULO 41.- Eliminación de la opción tácita. Sustitúyese el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 186.- Opción expresa. Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso b) de dicho artículo. El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.”

CAPÍTULO 2

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

ARTÍCULO 42.- Contratos eventuales para sustituir a la persona que goza de licencia. Incorpórase como artículo 99 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), el siguiente: “ARTÍCULO 99 bis: En los supuestos de contratos eventuales concertados para sustituir a la persona que goce de algunas de las licencias previstas en el artículo 177 de esta ley, se deberán fijar, en forma expresa y por escrito, los datos personales y contractuales del personal a sustituir e identificar la licencia que la motiva. La duración del contrato podrá establecerse por el plazo total de la licencia al que se podrá adicionar hasta DIEZ (10) días más, tanto al momento previo al comienzo como el posterior a su finalización.”

CAPÍTULO 4

ASIGNACIONES POR PARENTAL PARA GESTANTES, PARENTAL PARA NO GESTANTES Y POR ADOPCIÓN PARA MONOTRIBUTISTAS Y AUTÓNOMOS

ARTÍCULO 47.- Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos. Incorpórase como artículo 11 bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “ARTÍCULO 11 bis.- Las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos o las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, tengan una antigüedad en el régimen no inferior a DIECIOCHO (18) meses previo a la solicitud y no contasen con un trabajo formal en relación de dependencia, podrán solicitar las asignaciones parental para trabajadoras y trabajadores gestantes, parental para trabajadoras y trabajadores no gestantes, o parental por adopción del artículo 6° de la presente ley, en los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda. El monto de la asignación para las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos y para las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), consistirá en el pago mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil. En el caso de las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos, al monto de la asignación se le descontará la suma equivalente al aporte al sistema de seguridad social. Para las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños

Contribuyentes (RS) se le descontará la suma equivalente al aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Sistema Nacional del Seguro de Salud que se establece en los incisos a) y b) del artículo 39 del Anexo aprobado por el artículo 1º de la Ley Nº 24.977 y sus modificatorias. A las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), inscriptos en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, que queden encuadradas y encuadrados en la Categoría A, solo se les descontará la suma equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del inciso b) del artículo 39 de la norma citada en el párrafo precedente.”

ARTÍCULO 48.- Garantía de monto de asignación equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares. Incorporase como artículo 11 ter de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “ARTÍCULO 11 ter. - El ESTADO NACIONAL garantizará a las trabajadoras comprendidas y los trabajadores comprendidos en la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nº 26.844, un monto mínimo equivalente al salario Mínimo Vital y Móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6º de la presente”.

ARTÍCULO 49.- Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción. Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.”

ARTÍCULO 50.- Asignación para ambos progenitores. Sustitúyese el artículo 20 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias por el siguiente: “ARTÍCULO 20.- Cuando ambos progenitores o responsables parentales, estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6º y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una solo de ellas, excepto la asignación parental por adopción establecida en el inciso e'') del artículo 6º, la que podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere”.

ARTÍCULO 51.- Mayor antigüedad. Sustitúyese el artículo 21 de la Ley Nº 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 21.- Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la

asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos o ellas”.

ARTÍCULO 52.- Inclusión de la asignación parental gestante, parental no gestante y adopción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS). Sustitúyese el artículo 3° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente: “ARTÍCULO 3°.- Las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), tendrán derecho al cobro de las siguientes prestaciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias: a. Asignación por Hijo o Hija; b. Asignación por Hijo o Hija con Discapacidad; c. Asignación Prenatal; d. Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal; e. Asignación parental para el personal gestante; f. Asignación parental para el personal no gestante y g. Asignación parental por adopción. Para gozar de las prestaciones mencionadas en los incisos e), f) y g) las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) deberán acreditar el pago efectivo de las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, y no contar con un trabajo formal en relación de dependencia al momento de solicitar la asignación. Quedan excluidas del derecho al cobro de estas asignaciones familiares, con excepción de las mencionadas en los incisos b), e), f) y g) precedentes, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tributen en la Categoría I o superior”.

ARTÍCULO 53.- Percepción de las asignaciones. Sustitúyese el artículo 5° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente: “ARTÍCULO. 5°.- Cuando por lo menos uno o una de los o las integrantes del grupo familiar se encuentre adherido o adherida al Régimen Simplificado y uno o una de los o las integrantes se encuentre incluido o incluida en alguno de los universos comprendidos en el artículo 1° incisos a) y b) de la Ley N° 24.714, no serán de aplicación las previsiones de los incisos a), b), c) y d) del artículo 3° del presente. Las prestaciones establecidas en los incisos e) y f) podrá percibirla uno solo o una sola de los o las responsables parentales”.

ARTÍCULO 54.- Cobro de asignaciones familiares. Sustitúyese el artículo 6° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente: “ARTÍCULO 6°.- La registración en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en la Categoría J o superior por parte de uno o una de los o las integrantes del Grupo Familiar, excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, siempre que ambos o ambas se encuentren

alcanzados o alcanzadas por el inciso a') del artículo 1° de la Ley N° 24.714, con excepción de las mencionadas en los incisos b), e), f) y g) del artículo 3° del presente.”

CAPÍTULO 7

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

ARTÍCULO 60- Extensión de motivos de licencia especial. Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente: “ARTÍCULO 38.- Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas: a) Parental para el personal gestante, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley; b) Parental para el personal no gestante y por adopción, conforme lo dispuesto en el artículo 39 bis de esta ley; c) Por matrimonio, DIEZ (10) días corridos; d) Por fallecimiento del o de la cónyuge, conviviente o hijo o hija, CINCO (5) días corridos; e) Por fallecimiento de madre, padre o 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 DIEZ (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de DIECISÉIS (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada o del empleado. En las licencias referidas en los incisos d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

ARTÍCULO 61.- Ampliación por licencia por maternidad, inclusión de personas no gestantes y por adopción. Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente: “ARTÍCULO 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días corridos después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días corridos; 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 lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de

completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días corridos. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hija o hijo a partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria. La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o la empleadora con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico o una médica del empleador o de la empleadora. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a todo el personal durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.”

ARTÍCULO 62.- Prohibición de trabajar para el personal de casas particulares no gestante o adoptante. Incorpórase como artículo 39 bis de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, el siguiente: “ARTÍCULO 39 bis.- Queda prohibido el trabajo del personal no gestante o adoptante en los términos establecidos en los incisos b) y c) del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social”.

TÍTULO III

GESTIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA

ARTÍCULO 74.- Coordinación interministerial. Créase la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS con el fin de garantizar la coordinación y articulación sistémica de los órganos nacionales con competencia en la materia, en la elaboración e implementación integral de las políticas de cuidados que componen el SINCA, en los términos del artículo 5° de la presente Ley. La Mesa estará integrada por los organismos que, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, tengan competencia en materia de diseño, implementación y/o evaluación de políticas de cuidados, en los términos definidos por la presente Ley. Cada organismo designará para tal fin a UN (1) o UNA (1) representante con rango de Secretaria o Secretario.

ARTÍCULO 75.- Obligaciones de los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados. Las políticas de cuidados que componen el SINCA deben articularse ajustando su diseño e implementación al logro de resultados concretos, medibles y evaluables en la redistribución y regulación de los cuidados y en la reducción de la desigualdad de género. Para tal fin, los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS deben diseñar, planificar, ejecutar y monitorear, en el marco de sus competencias, las políticas públicas de cuidados que integran el SINCA, de conformidad con las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 76.- Gestión de la información en materia de cuidados. La Autoridad de Aplicación de la presente ley debe desarrollar instrumentos de mapeo, relevamiento y análisis de las características del trabajo de cuidados, de las brechas existentes en la organización social de los cuidados en todo el territorio nacional, incluyendo la oferta y demanda de servicios e infraestructura de cuidados y la integración de dicha información con lo producido por el Sistema Estadístico Nacional en los términos de la Ley N° 27.532, como fuente principal de medición del valor del trabajo de cuidados no remunerado. Los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS deben proveer a la autoridad de aplicación la información necesaria a los fines del cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 77.- Órgano rector. Créase la Secretaría de Políticas Integrales de Cuidados en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD DE LA NACIÓN como organismo administrativo especializado en materia de políticas de cuidados, a cargo de una Secretaria o un Secretario designado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, el que tendrá a su cargo las siguientes funciones: a. coordinar operativamente

la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO; b. elaborar, en el marco de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO, un Plan Trienal de Políticas de Cuidados que fije los objetivos de las políticas de cuidados del SINCA a corto, mediano y largo plazo, identificando metas e indicadores de seguimiento; c. implementar un sistema integrado de gestión de la información en materia de cuidados sobre la base de los datos provistos por parte de los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO; d. realizar el seguimiento y monitoreo de las políticas de cuidados del SINCA con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley; e. promover la adecuación de normas y prácticas vinculadas a los cuidados en los términos de lo dispuesto en la presente ley; f. generar espacios de articulación, asistencia técnica, promoción y coordinación de políticas de cuidados con las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los gobiernos locales; g. convocar a la conformación de un Consejo Consultivo “ad honorem”, con participación del sector privado y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia, paridad de género y representatividad geográfica y federal, con participación prioritaria de las organizaciones de personas mayores, personas con discapacidad, de defensa de los derechos de los niños, las niñas y adolescentes, organizaciones feministas y LGBTI+; h. velar por la correcta interpretación y la aplicación de la presente ley; i. elaborar anualmente un informe de avance en materia de cuidados y remitirlo al HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

TÍTULO IV FINANCIAMIENTO

ARTÍCULO 78.- Presupuesto Nacional. El PODER EJECUTIVO NACIONAL incluirá anualmente en los Proyectos de Ley de Presupuesto para la Administración Nacional las partidas correspondientes destinadas al funcionamiento del SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA y al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley.

ARTÍCULO 79.- Identificación de partidas. El PODER EJECUTIVO NACIONAL identificará las partidas del Presupuesto Nacional asignadas a acciones, medidas, programas y políticas de cuidados incluidas en el SINCA.

ARTÍCULO 80.- Medios necesarios para el desarrollo e implementación federal de políticas de cuidados. El PODER EJECUTIVO NACIONAL arbitrará los medios necesarios para coadyuvar en el financiamiento que las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los Municipios requieran para el desarrollo e implementación de programas y políticas para la

generación de empleos de calidad en el sector de la economía del cuidado y para la ampliación, mejoramiento y fortalecimiento de los servicios de cuidados.

ARTÍCULO 81.- Compromiso de inversión. El PODER EJECUTIVO NACIONAL deberá aumentar anualmente las partidas presupuestarias que hubieran sido identificadas como acciones, medidas, programas y políticas de cuidados, conforme el artículo 79 de la presente ley, en el presupuesto vigente del período inmediatamente anterior, con el fin de cumplir con lo dispuesto en esta norma.