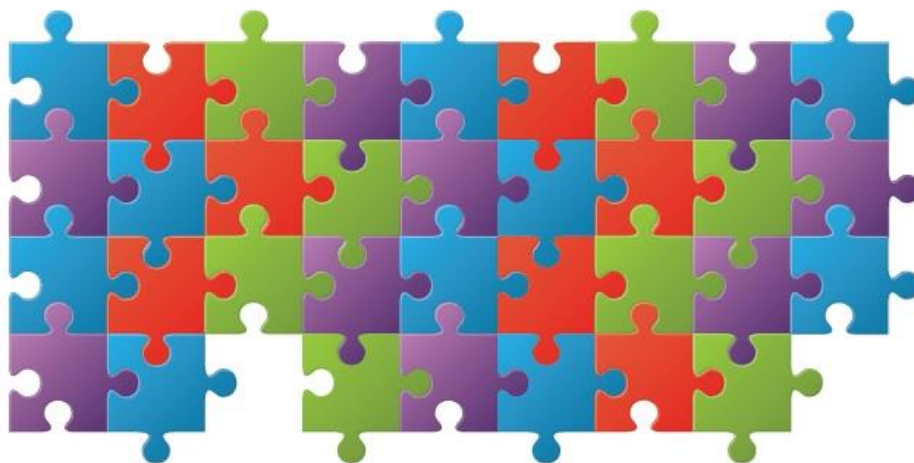




Serie de Documentos de Trabajo **Políticas Públicas y Derecho al Cuidado**

Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado

Ana Laya y Felicitas Rossi



Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado

Ana Laya y Felicitas Rossi

La serie Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” forma parte del proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina” que desarrollan ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, CIEPP– Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, y ADC – Asociación por los Derechos Civiles, con el apoyo financiero de la Unión Europea.

El objetivo es ofrecer reflexiones teóricas y profundizar en el abordaje de algunas de las diversas aristas que componen el derecho al cuidado.

Este documento fue elaborado por Ana Laya y Felicitas Rossi en el marco del proyecto “El cuidado en la agenda pública”, bajo la dirección de Natalia Gherardi y la coordinación de Lucía Martelotte.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de ELA, CIEPP y ADC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la “@” y se trató de limitar el uso de barras “as/os”. En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar el masculino dada la forma del idioma español para nombrar el plural, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Más información sobre el proyecto en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

Contenido

Resumen Ejecutivo	4
I. Introducción	7
II. La regulación actual del empleo en Argentina.....	7
A. La regulación del empleo en el sector privado	11
B. El régimen de empleo en el sector público.....	17
C. Conclusión: el mosaico regulatorio	21
III. Proyectos de ley con estado parlamentario (2013-2014)	22
A. Dictamen conjunto de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados	22
B. Análisis del dictamen conjunto y del resto de los proyectos de ley presentados con estado parlamentario.....	26
IV. Conclusiones generales	35
V. Propuestas para la discusión legislativa.....	36

Resumen Ejecutivo

La noción de cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y la 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 provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (como la atención del hogar o la preparación de alimentos) y la gestión del cuidado provisto por otras personas o instituciones, coordinando horarios y gestionando traslados. Las actividades de cuidado permiten atender las necesidades de las personas en situaciones de dependencia relativa (por su edad o por sus condiciones o capacidades) y también el cuidado de personas que podrían proveerse de dicho cuidado.

La forma en que inter-relacionadamente las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado, se conoce como la **organización social del cuidado**¹.

Los sistemas de licencias previstos en las normas vinculadas con el empleo, así como otros beneficios y asignaciones familiares del sistema de seguridad social, juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas².

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes. También el derecho internacional vinculado específicamente con el empleo ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda³.

Sin embargo, en el derecho argentino la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbiamente incluida en el corpus normativo. En materia de legislación laboral, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad. En forma incipiente, algunas normativas reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad, en ocasiones con argumentos explícitos que evocan la corresponsabilidad.

Ya se trate del sector público o del sector privado, las leyes, reglamentos, convenios o acuerdos sectoriales específicos que regulan la contratación incluyen un conjunto de previsiones vinculadas a la protección de las y los trabajadores y de sus familias. A su vez, dentro de este vasto conjunto existen ciertas licencias o beneficios que se enfocan más específicamente en las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres, y por lo tanto inciden sobre las prácticas o estrategias de cuidado (especialmente de niños y niñas) que pueden o deben poner en marcha las

¹ Véase, en general, Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014) *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires, ELA. Disponible en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

² Como hemos señalado, el cuidado involucra a todas las personas de la sociedad. Sin embargo, en el marco del proyecto en el que se elabora este documento, nos concentramos en el cuidado de niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, este documento aborda esta forma de cuidado de manera específica.

³ Convenio 156 de la OIT, en su artículo 3, inc. 1 y el Convenio 189 de la OIT, en sus artículos 1 y 6.

familias. Las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos.

Una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales, es que sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado, ya sea en el marco de relaciones de empleo público o privado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal, así como quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo (cuentapropistas, profesionales y trabajadoras/es independientes) quedan por fuera de cualquier régimen de licencias para diversas formas de cuidado. Pero además, existen profundas diferencias entre los derechos que gozan quienes se desempeñan en el sector público y en el sector privado (y también según se trate de la jurisdicción nacional o las locales).

Estas diferencias en el alcance y extensión de las licencias, según el tipo de empleo y el lugar de residencia de las personas, necesariamente implican una profunda desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los progenitores como de los niños, niñas y adolescentes, resultando en un mosaico de regulaciones aplicables según la situación individual de cada persona ⁴.

En los últimos años se observa un creciente interés por incorporar el tema del cuidado a la agenda legislativa que se deduce de la elevada cantidad de proyectos de ley presentados por diversos bloques políticos que proponen, en general, modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo. Algunos de estos proyectos incorporan una perspectiva de género y de derechos de las familias conformadas por personas del mismo sexo, y varios igualan los derechos de padres biológicos y adoptantes. Asimismo, se tiende a la ampliación de las licencias por maternidad y por paternidad, a la incorporación de nuevas licencias parentales y a modalidades de flexibilización de la jornada laboral.

Estos proyectos abordan problemas relevantes y de gran actualidad. Sin embargo, aún existen aspectos que deben mejorarse, en especial, el modo de abordar la problemática, con el objetivo de superar un tratamiento fragmentado que contribuye a consolidar las desigualdades socioeconómicas y de género vigentes.

En tal sentido, resulta fundamental impulsar reformas normativas más amplias que incluyan en el acceso y goce de los derechos que hacen a las cuestiones de cuidado, a los trabajadores formales independientes (monotributistas y autónomos), a quienes se desempeñan en el sector informal y a las/los trabajadoras/es de casas particulares ya que la importante reforma reciente no incorpora esta modalidad de empleo al régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo. Además, es necesario que se garantice, al menos, un piso mínimo común que sea más alto que el actual, particularmente en relación a las licencias por maternidad y paternidad, biológicas o adoptivas. No es suficiente impulsar modificaciones parciales a la Ley de Contrato de Trabajo, sino que es necesaria una reforma integral que articule de modo armónico los derechos y beneficios

⁴ Un análisis más detallado de las diversas desigualdades derivadas de la actual configuración de la organización social del cuidado en *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, citado (Caps. 3.3 y 3.4, págs. 105 a 153 inc.).

reconocidos a los/las trabajadores/as en materia de cuidado, en el marco de una conceptualización más amplia del cuidado desde un enfoque de derechos, con un alcance universal.

Los proyectos de ley presentados hasta el momento, por lo general, siguen reproduciendo una visión maternalista del trabajo. Por ello, es importante que una futura reforma legislativa contemple otros derechos como una licencia por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. También es preciso que se contemplen otras formas y modalidades de trabajo como trabajo flexible, tiempo parcial, incorporación gradual post-licencia, entre otros, permitiendo un abanico más amplio de opciones a las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias. Todo ello, en el marco de una estructura integrada que comience a marcar el camino hacia un sistema de cuidados de alcance universal.

I. Introducción

Concebir el cuidado desde un enfoque de derechos implica desvincular la situación individual de una persona frente al empleo, ya que el marco de derechos humanos requiere el acceso universal a los derechos. Por lo tanto, no deberían derivarse de la particular condición de empleo el acceso a ciertos beneficios o programas, sino que es necesario generar espacios para discutir en forma amplia un sistema de cuidado que sea inclusivo, tanto para trabajadores formales como informales, en relación de dependencia o autónomos, que aborde de manera amplia e integral la problemática y busque articular de modo sistémico derechos y políticas públicas en la materia.

Sin embargo, esta no es la situación actual. En gran medida, las propuestas de reforma legislativa presentadas ante el Congreso de la Nación se concentran en la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo. Estos proyectos de reforma legal son analizados en este documento, particularmente en relación con el ámbito laboral del sector privado⁵.

En primer lugar, el documento describe la situación normativa actual aplicable al sector privado comparando, a grandes rasgos, algunas desventajas comparativas de quienes se desempeñan en este sector frente a aquéllos que se desempeñan en el sector público nacional, así como frente a algunas disposiciones particulares de los sectores públicos locales⁶. En segundo lugar, se relevan y analizan los proyectos de ley con estado parlamentario que proponen reformas al régimen vigente, aplicable al empleo privado, en relación a las licencias laborales por motivos diversos. Por último, se presentan nuestras conclusiones y propuestas con el objetivo de contribuir a la discusión legislativa en la materia.

II. La regulación actual del empleo en Argentina

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes⁷. También el derecho internacional vinculado específicamente con el empleo ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda⁸.

En el derecho comparado, existen buenos ejemplos de regímenes de licencias por maternidad y paternidad que podrían servir de guía para una futura reforma. Algunos de ellos del ámbito latinoamericano en los que, en los últimos años, se han efectuado reformas positivas en lo relativo

⁵ Para una discusión y análisis más amplio, véase *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, citado.

⁶ Las referencias específicas a regulaciones locales de las jurisdicciones provinciales de Chaco y Jujuy, y los municipios de Morón y San Martín se explican el recorte territorial del proyecto “El cuidado en la agenda pública ...” en el marco del cual se ha elaborado este documento.

⁷ Así lo han hecho el Protocolo facultativo CEDAW en sus artículos 3, 4, 5, 10, 11, 12, 16, entre otros; el PIDESC, en sus artículos 3 y 10 inc.2; el Protocolo de San Salvador en sus artículos 6 inc. 1 y 2 y artículo 9; el Consenso de Quito, aprobado por la Conferencia Regional de Mujeres aprobado en 2007, en sus artículos 4, 12, 21, 23, y 27; el Consenso de Brasilia, aprobado en el año 2010 y el Consenso de Santo Domingo, aprobado en el año 2013.

⁸ Convenio 156 de la OIT, en su artículo 3, inc. 1 y el Convenio 189 de la OIT, en sus artículos 1 y 6.

a licencias por maternidad –pre y postnatales- y paternidad, demuestran que en similares condiciones socioeconómicas y culturales, estos avances son posibles.

Sin embargo, en el derecho argentino la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbiamente incluida en el corpus normativo. En materia de legislación laboral, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad, dando cuenta de sesgos de género que identifican a la mujer como principal responsable del cuidado de los hijos. En forma incipiente, algunas legislaciones reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad, en ocasiones con argumentos explícitos que evocan la corresponsabilidad.

Ya se trate del sector público o del sector privado, las leyes, reglamentos, convenios o acuerdos sectoriales específicos que regulan la contratación incluyen un conjunto de previsiones vinculadas a la protección de las y los trabajadores y de sus familias. A su vez, dentro de este vasto conjunto existen ciertas licencias o beneficios que se enfocan más específicamente en las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres, y por lo tanto inciden sobre las prácticas o estrategias de cuidado (especialmente de niños y niñas) que pueden o deben poner en marcha las familias. Sin embargo, las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa (ampliando el abanico de opciones con que cuentan las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias) refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras, cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos.

Licencias de maternidad / paternidad en América Latina: los casos de Chile y Uruguay

El 6 de octubre de 2011 se promulgó en Chile la Ley 20.545 que modificó las normas sobre protección a la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental. En lo esencial, dispone:

- La licencia por maternidad (permiso pre y postnatal) y el cobro de su correspondiente subsidio alcanza a las **trabajadoras dependientes** con 6 meses de afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y 3 ó más cotizaciones (aportes) previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal; a las **trabajadoras independientes** que tengan 1 año de afiliación a una AFP, y 6 ó más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores al prenatal; y a las **trabajadoras que estén cesantes** al momento de iniciar el prenatal (6 semanas antes del parto), siempre que acrediten 1 año mínimo de afiliación en una AFP y cuenten con 8 ó más cotizaciones previsionales (continuas o discontinuas) como trabajadoras dependientes en cualquier tipo de contrato, dentro de los últimos 24 meses anteriores al inicio del embarazo.
- El período de **descanso por maternidad** para las mujeres es de 6 semanas anteriores al parto (prenatal) y 12 posteriores (posnatal). En parto prematuro, el postnatal es de 18 semanas.
- El período de **licencia por paternidad** es de 5 días, ya sean corridos posteriores al parto o distribuidos dentro del primer mes de vida del hijo/a.
- Un **permiso postnatal parental** de 12 semanas luego del permiso postnatal (la licencia por maternidad se extendería a 24 semanas) durante el cual se cobrará un subsidio equivalente al cobrado durante el permiso postnatal o bien, a opción de la trabajadora, un período de 18 semanas (en lugar de 12) de trabajo con jornada reducida a la mitad, durante el que percibirá el 50% de su remuneración más un subsidio del 50% del que percibió durante el postnatal.
- Si ambos progenitores son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del **permiso postnatal parental** a partir de la séptima semana del mismo. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a un subsidio equivalente a su remuneración.

- En caso de **adopción** de niños/as menores de 6 meses, corresponde tanto del período de postnatal (12 semanas) como del nuevo postnatal parental (12 semanas adicionales). A las madres y padres de hijos adoptados mayores de 6 meses y menores de 18 años, tendrán el tiempo de permiso postnatal parental (12 semanas), con el correspondiente subsidio.

En la República Oriental del Uruguay, se promulgó el 1 de noviembre de 2013 la Ley 19.161 que modificó las licencias por maternidad y paternidad, y estableció un beneficio de reducción horaria de uso indistinto de la madre o el padre, para el cuidado de hijo/a.

- Se incrementa el período de licencia por maternidad de 12 a 14 semanas, estableciendo un período mínimo de 8 semanas posteriores al parto, aún cuando el mismo se atrase.
- Establece un subsidio por maternidad (similar a nuestra asignación por maternidad) para las trabajadoras en relación de dependencia, para las trabajadoras independientes (siempre que no tengan más de un trabajador subordinado), para las titulares de empresas monotributistas y para las trabajadoras que hubieran sido despedidas y quedaran embarazadas durante el período de amparo del subsidio por desempleo.
- El monto del subsidio será, en el caso de las trabajadoras en relación de dependencia, equivalente al promedio de sus remuneraciones mensuales de los últimos 6 meses y en el caso de trabajadoras independientes, el equivalente al promedio de sus percepciones mensuales de los últimos 12 meses (establece un tope mínimo).
- Establece un plazo progresivo de duración de licencia por paternidad: a partir de la entrada en vigencia de la ley, de 3 días corridos; a partir del 01/01/2015, de 7 días corridos; y a partir del 01/01/2016 de 10 días corridos.
- Establece un subsidio por paternidad para los trabajadores en relación de dependencia, para los trabajadores independientes (siempre que no tengan más de un trabajador subordinado), para los titulares de empresas monotributistas
- En el caso de los trabajadores en relación de dependencia, el monto del subsidio será el equivalente al promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses y si se tratare de trabajador independiente, al promedio diario de sus asignaciones computables en los últimos 12 meses.
- Establece un subsidio para el cuidado del recién nacido: una reducción horaria que podrán usar alternadamente padre y madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta que el/la hijo/a cumpla los 4 meses de edad. Este plazo se aumentará a partir del 2015 será hasta los 5 meses y a partir del 2016 hasta los 6 meses de edad. La reducción no excederá la mitad del horario habitual y no superará las 4 horas diarias.
- Durante el período del subsidio el empleador abonará las horas efectivamente trabajadas y el Estado abonará el subsidio correspondiente a la reducción horaria. El monto del subsidio será de la mitad del establecido por maternidad y paternidad, respectivamente.

Fuente: elaboración propia en base a <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&buscar=ley+20545> y http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/leyes/2013/11/mtss_584.pdf

En términos generales, las disposiciones que regulan el ámbito del trabajo remunerado en Argentina –público y privado- incluyen licencias de mayor o menor extensión con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de hijos/as menores o con discapacidad y atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como la reducción de jornada laboral para madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez. Unos pocos regímenes laborales incluyen licencias por adaptación escolar o visitas con fines de adopción.

La extensión de estas licencias y beneficios con goce de haberes varía en los distintos regímenes laborales, todos los cuales permiten prórrogas por períodos más prolongados pero sin goce de haberes. Resulta también relevante la legislación de la seguridad social en consideración del papel

que tienen las asignaciones universales y familiares en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas.

Una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales, es que sólo quedan alcanzadas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal y quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo (cuentapropistas, profesionales y trabajadoras/es independientes) están excluidas de todo régimen de licencias. Por su parte, las/los trabajadoras/es de casas particulares gozan de licencias por maternidad y paternidad, pero no se les reconoce ninguna otra licencia parental o para cuidado⁹. Este vacío normativo intentó cubrirse al menos parcialmente con el régimen de asignación universal por hijo y de esa manera se ha incorporado a trabajadores y trabajadoras informales a esas formas de cobertura.

Ahora bien, como se verá más adelante, existen profundas diferencias entre los derechos que gozan quienes se desempeñan en el sector público (en las diversas jurisdicciones) y quienes se desempeñan en el sector privado, de modo tal que estos últimos sólo gozan de algunas de las licencias mencionadas en el párrafo anterior.

En lo que respecta a las normas vigentes para trabajadores y trabajadoras del sector privado, aplicable a todo el territorio del país, en el marco de este análisis se relevaron:

- Las licencias y los beneficios previstos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)¹⁰, que constituye el piso mínimo de protección de derechos de las/os trabajadoras/es en relación de dependencia y que puede ser ampliado por los diversos convenios colectivos de trabajo de cada sector;
- Las licencias maternas especiales en caso de hijos/as con Síndrome de Down¹¹ y
- La Ley de Asignaciones Familiares¹², que incluye a todos los trabajadores registrados en la seguridad social, tanto del sector público como privado.

Complementariamente, por tratarse de sectores que emplean a un número mayoritario de mujeres, se analizaron dos regímenes especiales: el régimen de docentes privados¹³ y el de trabajadoras de casas particulares¹⁴. De los principios establecidos en el Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza, se deriva que a los docentes que se desempeñen en establecimientos oficiales les son aplicables los regímenes de licencias y franquicias de los respectivos estatutos docentes provinciales (públicos), por lo que si bien no son analizados en

⁹ El régimen de trabajadoras/es de casas particulares establece las licencias por maternidad y paternidad – además de licencia por matrimonio y por fallecimiento de familiar-, pero no reconoce ni el período de excedencia ni ninguna otra licencia parental.

¹⁰ Ley 20.744.

¹¹ Ley 24.716 de 1996.

¹² Ley 24.714

¹³ Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza, Ley 13.047

¹⁴ Ley 26.844

detalle en este documento¹⁵, se hace referencia a ellos al analizar el sector público. Para el personal docente perteneciente a establecimientos no adscritos a la enseñanza oficial, se aplica el régimen de la LCT.

A. La regulación del empleo en el sector privado

Tanto la LCT como el régimen de trabajadoras de casas particulares establecen una **licencia por maternidad** de 90 días corridos divididos en 2 períodos de 45 días anteriores y 45 días posteriores al parto. El período anterior se podría reducir a un mínimo de 30 días. Durante la licencia, la trabajadora percibe una asignación familiar equivalente a su salario que es abonada por el ANSES y no por el empleador. Ahora bien, este período no se computa como un tiempo productivo, ya que durante el mismo no se realizan aportes jubilatorios a la trabajadora. Por lo tanto, de alguna manera las licencias de maternidad que tome la trabajadora a lo largo de su desempeño laboral, tendrá un efecto adverso al momento de computar los aportes realizados para su jubilación futura. Esta situación no sólo genera una situación de desigualdad para las mujeres trabajadoras que sean madres, sino que además es reveladora de la concepción del estado respecto del período de licencia de maternidad, su valor y significado.

La LCT establece, además, un período de 7 ½ meses anteriores o posteriores al parto durante el cual, si la trabajadora es despedida, se presume que dicho despido se debió a su embarazo, dando lugar a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones. Por su parte, el régimen aplicable a las trabajadoras de casas particulares garantiza a toda mujer el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación, pero sin establecer un período posterior al parto que dé lugar a una indemnización agravada.

En ninguno de los dos casos mencionados, al referirse a la maternidad, se prevé el derecho a la licencia en caso de la guarda judicial de un niño con fines de adopción. Si bien existen vías judiciales para reclamar en esos casos -existiendo jurisprudencia que reconoce ese derecho por parte de nuestros tribunales- parece excesivo esperar que en el marco de un proceso de adopción se inicien además acciones judiciales para exigir un tratamiento igualitario ante la ley. Esta circunstancia debe ser contemplada en una futura reforma de la LCT.

La **licencia por paternidad**, en todas las normativas analizadas para el sector privado es de 2 días corridos.

En el caso de **nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down**, por aplicación de la ley 24.716, se establece una licencia especial de 6 meses posteriores a la licencia por maternidad. Durante ese período la trabajadora percibe una asignación familiar equivalente a la remuneración que hubiera percibido si hubiera prestado servicios y que, al igual que en caso de la licencia por maternidad, no se encuentra a cargo del empleador sino de la ANSES. Para acceder a esta licencia, la trabajadora debe tener una antigüedad mínima y continuada de 3 meses en el empleo. No hay en las regulaciones vigentes licencias similares frente a otros tipos de discapacidad.

¹⁵ Para un análisis detallado véase *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina* (Cap. 3.3.b, págs.128/140), citado.

La LCT establece la posibilidad de que la trabajadora opte por un período de **excedencia** sin goce de sueldo, que no puede ser inferior a 3 ni superior a 6 meses. Para poder gozar de ese derecho, la ley le exige a la trabajadora tener un mínimo de 1 (un) año de antigüedad en la empresa. Si, vencido el plazo de excedencia, el empleador no admitiere a la trabajadora nuevamente en su puesto, deberá indemnizarla a cuyos efectos, el período de excedencia *no* se computará como tiempo de servicio. Además, la LCT no permite la posibilidad de que el derecho de excedencia sea acordado al progenitor, en caso de que esa fuera la preferencia de la pareja. La regulación aplicable a trabajadoras de casas particulares no contemplan el derecho a un período de excedencia.

La LCT establece también 2 descansos diarios de media hora cada uno para las **madres lactantes** por un período no superior a un año. El régimen de trabajadoras de casas particulares no contempla ninguno de estos beneficios.

Los dos regímenes hasta aquí analizados no ofrecen **licencias parentales** de otro tipo.

Tabla 1. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en la Ley de Contrato de Trabajo y en el Régimen de personal de casas particulares

	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES
Maternidad	90 días corridos, divididos en un período de 45 días anterior al parto y otro igual posterior al parto. Se podrá reducir la licencia anterior al parto, que no será inferior a 30 días.	90 días corridos, divididos en un período de 45 días anterior al parto y otro igual posterior al parto.
Paternidad	2 días corridos	2 días corridos
Adopción	No establece ninguna licencia ni beneficio	No establece ninguna licencia ni beneficio
Excedencia	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses, sin goce de haberes	No establece ningún beneficio respecto a este criterio
Reducción horaria para madres lactantes	2 descansos diarios de media hora cada uno, por un período no superior a un año desde la fecha de nacimiento.	
Gravidez	Cuando una mujer fuera despedida dentro del plazo de 7 y ½ meses posteriores o anteriores a la fecha de parto, se presume que es en relación con el embarazo y da derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones (indemnización agravada)	Garantiza a toda mujer el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación
Hijo/a con discapacidad (Síndrome Down)	6 meses posteriores a la licencia por maternidad, según establece la ley 24.716	6 meses posteriores a la licencia por maternidad, según establece la ley 24.716
Atención hijos/as	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.	
Atención familiar		
Adaptación escolar		
Visitas con fines de adopción		

Fuente: Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014

Además de las licencias enumeradas hasta aquí, la LCT indica que en los establecimientos donde preste servicios un número mínimo de trabajadoras (determinado según la reglamentación) el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que se establezcan¹⁶. Sin embargo, hasta la fecha este artículo de la LCT no ha sido reglamentado. En una futura reforma, sería importante que el artículo hiciera referencia a un mínimo de trabajadores o trabajadoras, con prescindencia del sexo. En un sentido similar, deberían establecerse condiciones para asegurar la existencia de servicios de cuidado infantil aún en casos donde se emplea a menos personas (por ejemplo, contando un grupo de pequeñas empresas o negocios cercanos).

En caso que los empleadores no cuenten con esas instalaciones, el art. 103 bis inc. f) establece la posibilidad de reintegrar los gastos por guardería y/o sala maternal en que incurran los trabajadores varones o mujeres con hijos de hasta 6 años de edad¹⁷. También podrán proveer útiles escolares y guardapolvos para los hijos de los trabajadores. Estos beneficios se consideran *no remunerativos*, tal como ha sido ratificado por la jurisprudencia.

Además de estas licencias, los trabajadores en relación de dependencia –además de los jubilados y pensionados- reciben Asignaciones familiares del sistema de seguridad social. Por su parte, las personas desocupadas, las trabajadoras del sector informal y las trabajadoras de casas particulares¹⁸ que perciban un salario menor al Mínimo Vital y Móvil (SMVM) -actualmente fijado

¹⁶ Artículo 179 de la LCT.

¹⁷ El art. 103 bis, inc. f de la LCT se vincula con el art. 179 de la misma ley, que establece que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan. Sin embargo, este último artículo, nunca fue reglamentado por lo que no resulta de aplicación obligatoria. A pesar de ello, algunos Convenios Colectivos de trabajo sí establecen la obligatoriedad para el empleador de habilitar salas maternas cuando preste servicios un determinado número de trabajadoras y, en caso de no hacerlo, deberá reintegrar los gastos por guardería o por personal idóneo para el cuidado de hijo/a. Así El Convenio Colectivo de Trabajo 301/75 de los Trabajadores de Prensa, en su artículo 30 establece: *“En aquellos establecimientos que ocupen personal femenino y donde no haya guardería, deberá brindarse un servicio de guardería privada de primera categoría. En su defecto se reintegrará a la empleada el precio de una guardería similar contra la presentación de los respectivos compromisos. El otorgamiento de estos beneficios, se extenderá hasta que el niño/a cumpla los dos años de edad”*. De manera similar, algunas regulaciones del ámbito público establecen el deber estatal de *propender* a la habilitación de guarderías. Así lo hacen el Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (Ley provincial 10.430, art. 65, inc. b), para el caso de que presente servicios un número mínimo de 100 trabajadoras y el Estatuto para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Chaco Ley provincial 2017, art. 23, inc. 31. Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la CABA (homologado por Decreto VP 308/2004), otorga al/la empleado/a legislativo/a de planta permanente o transitoria con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años, y efectúe erogaciones por guarderías o jardines maternas, un subsidio mensual en dinero (art. 51°).

¹⁸ El art. 2° de la ley 24.714 establece que las/os empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares son beneficiarias/os de la Asignación por Embarazo para protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidos de los incisos a) y b) del art. 1° de la ley con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inc. e) del art. 6° de la ley.

en \$ 4.400¹⁹-, y las monotributistas sociales²⁰ tienen derecho a la Asignación por Embarazo para Protección Social, a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social y a la Asignación por hijo con discapacidad para protección social²¹. Es importante señalar, por un lado, que las asignaciones para protección social son infundadamente más restringidas que las asignaciones familiares para trabajadores en relación de dependencia²² y, por otro, que se imponen condicionalidades de acceso a las mismas, lo que supone el acatamiento por parte del destinatario -en este caso la madre del niño, niña o adolescente- de su responsabilidad en el cumplimiento de los controles de salud y la asistencia escolar de sus hijas e hijos²³.

El monto de las asignaciones familiares está vinculado al ingreso del grupo familiar (IGF) y a la zona de residencia. Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las asignaciones familiares serán percibidas por uno solo de ellos (art. 20). Las asignaciones familiares son inembargables, no constituyen remuneración ni están sujetas a gravámenes, y tampoco serán

¹⁹ Resolución 3/2014 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, publicada en el B.O. del 02/09/2014.

²⁰ El Monotributo Social es un régimen tributario optativo que incorpora a la economía formal a aquellas personas en situación de vulnerabilidad. Pueden inscribirse personas que realicen una única actividad económica (ya sea productiva, comercial o de servicios), proyectos productivos que lleven adelante grupos de hasta tres integrantes y cooperativas de trabajo con un mínimo de seis asociados. En todos los casos, deben tratarse de emprendedores en situación de vulnerabilidad social que no generen ingresos anuales –individuales- superiores a \$ 48.000 pesos. En el caso que los proyectos productivos conformados por dos integrantes podrán facturar anualmente hasta \$ 96.000 y de tres integrantes hasta \$ 144.000 pesos. En tanto las cooperativas de trabajo no tienen límites de facturación. El límite se encuentra establecido por el ingreso anual de cada uno de los asociados el cual no podrá superar los 48.000 pesos.

²¹ Ley 24.714, Decretos 1602/2009, 1667/12, 1668/12, 614/13, 1282/13 y 779/14. Si bien la Ley 24.714 no distingue a la *Asignación por Hijo con Discapacidad para protección social* como una asignación diferente de la *Asignación Universal por Hijo*, en su art. 14 bis dispone que esta última la percibirá uno de los padres, tutor, curador o pariente a cargo “...por cada menor de DIECIOCHO (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado”. Luego, en cada uno de los Decretos que actualizan los montos de las Asignaciones, para la *Asignación por hijo con discapacidad para protección social* se estipula un monto fijo y diferente del estipulado para la *Asignación Universal por Hijo para protección social*.

²² Así, mientras que la *Asignación familiar por hijo* no impone una cantidad limitada de hijos, la *Asignación Universal por Hijo para protección social* se otorga hasta un máximo de 5 hijos. Del mismo modo, mientras que la *Asignación prenatal* se reconoce a la trabajadora en relación de dependencia desde la concepción hasta el nacimiento de hijo/a –o interrupción del embarazo-, la *Asignación Universal por Embarazo para protección social* es reconocida solamente desde la duodécima semana de gestación hasta el parto –o interrupción del embarazo-. Para una discusión y análisis más amplio, véase “Asignación Universal por Hijo para la Protección Social de la Argentina - Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos” por Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono y Mora Straschnoy - Naciones Unidas, junio de 2013.

²³ La AUH contempla la exigencia de condicionalidades en base a las cuales la ANSES retiene mensualmente el 20% de la prestación hasta que se demuestre anualmente su cumplimiento en materia de salud y educación. La acreditación da lugar al cobro de lo acumulado y a continuar percibiendo la Asignación; caso contrario, se suspende. El monto abonado por hijo es equivalente al máximo valor establecido para la “zona general” (Ley 24.714), que actualmente se fija en ARG \$ 644. Sin embargo, en función de la retención del 20%, en los hechos se abona mensualmente ARG \$515. La actualización de los montos, tanto de la AUH como de las AAFF destinada a trabajadores formales y/o pasivos, dependen de una decisión política, es decir, no está establecida la regularidad de los aumentos o sistemas de ajustes. Para una discusión y análisis más amplio, véase “Asignación Universal por Hijo para la Protección Social de la Argentina - Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos”, citado.

tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario (SAC) ni para el pago de las indemnizaciones por despido, enfermedad, accidentes o para cualquier otro efecto (art. 23). Por su parte, los Decretos 614/2013 y 1282/2013 modifican los topes mínimo y máximo de los IGF para percibir las asignaciones familiares establecidos inicialmente en la ley 24.714 de Asignaciones familiares²⁴, y el Dec. 779/2014 actualiza los montos de las mismas.

El monto a percibir varía según la remuneración del trabajador (a mayor sueldo, menor asignación, con topes máximos y mínimos, pudiendo percibir asignaciones los grupos familiares que no superen ingresos familiares de \$ 30.000 -si uno de los cónyuges supera el ingreso de \$ 15.000, aunque el grupo no supere los \$ 30.000, no le corresponde asignación) y la zona del país en que resida. Esos topes no resultan aplicables para la liquidación de la Asignación por Hijo con Discapacidad ni para la determinación del valor de la Asignación por Maternidad²⁵.

Por otra parte, la normativa vigente mencionada en los párrafos anteriores, aplicable a las asignaciones familiares para trabajadores/as en relación de dependencia establece que el efectivo pago de las asignaciones familiares se realizará a la mujer, independientemente del integrante del grupo familiar que genera el derecho al cobro de la prestación, salvo en los casos de guarda, curatela, tutela y tenencia, que se hará a quien correspondiere. Esta norma, si bien plasma una realidad fáctica actual, acentúa el sesgo maternalista de la legislación en lo que refiere a las diversas manifestaciones del derecho al cuidado²⁶.

²⁴ Es relevante señalar que es a partir del año 1996, con la promulgación de la Ley 24.714, que se introducen límites mínimos y máximos de percepción de ingresos para acceder al cobro de Asignaciones Familiares. En forma previa a la reforma legal, la percepción de Asignaciones familiares no estaba vinculada al nivel de ingreso de los/las trabajadores/as, por lo que la asignación venía a cubrir la contingencia (el embarazo, el nacimiento de hijo/a, etc), mientras que en la actualidad es el nivel salarial el que determina la cobertura de la contingencia.

²⁵ Decreto 614/13, art. 3°.

²⁶ El artículo 7º del reciente Decreto presidencial 614/13 establece para el caso de las familias de trabajadores formales -donde anteriormente quien percibía el ingreso por las asignaciones en el caso de doble percepción de ingresos era una decisión de las familias o directamente se asignaban al varón- el cobro efectivo por parte de las madres. Si bien en los fundamentos se reconocen los derechos de los niños, niñas y adolescentes (invocándose explícitamente la Convención Internacional de Derechos del Niño), la forma en que se fundamenta la percepción es cuestionable por su sesgo de género. Se puede analizar la designación de las mujeres como perceptoras de las asignaciones (familiares y AUH) a la luz de recomendaciones que habían sido realizadas desde un enfoque de género para evitar la apropiación de los padres varones de dicha asignación, especialmente ante un divorcio y/o régimen de tenencia de niños y niñas (Pautassi, 2005). La decisión es fundamentada en los considerandos de la siguiente forma: "...la mujer es uno de los pilares fundamentales en el apoyo de la familia y la sociedad, teniendo un rol fundamental en el cuidado de los hijos", justificación que refuerza el "rol" de cuidadora de la mujer, concepción que avanza aún más al añadir: "que dicha condición la hace esencial al momento de ser la receptora de los recursos otorgados por la Seguridad Social para dar cobertura a los niños, adolescentes y personas con discapacidad". Es decir, el título de derecho considerado para ser perceptora de la asignación familiar formal es su condición de madre cuidadora. Para una discusión y análisis más amplio, véase "Asignación Universal por Hijo para la Protección Social de la Argentina - Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos", citado.

Las prestaciones establecidas para los/as trabajadores/as en relación de dependencia son las siguientes²⁷:

- *Asignación por hijo*: una suma mensual por cada hijo menor de 18 años, sin límite en la cantidad de hijos;
- *Asignación por hijo con discapacidad*: pago de una suma mensual por cada hijo con discapacidad, sin límite de edad;
- *Asignación prenatal*: pago de una suma equivalente a la asignación por hijo que se abona mensualmente desde la concepción hasta el nacimiento;
- *Asignación por ayuda escolar anual para educación inicial, general básica y polimodal*: pago de una suma de dinero que se hace efectiva en el mes de marzo de cada año para hijos escolarizados en nivel inicial, enseñanza básica y polimodal, en establecimientos públicos o privados;
- *Asignación por maternidad*: pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente;
- *Asignación por nacimiento*: pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite el nacimiento ante el empleador;
- *Asignación por adopción*: pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite dicho hecho;
- *Asignación por matrimonio*: pago de una suma de dinero que se abonará a ambos cónyuges en el mes que se acredite dicho hecho ante el empleador.

Las asignaciones para los trabajadores del sector informal, trabajadoras de casas particulares y monotributistas sociales, denominadas “Para protección Social”, son las siguientes²⁸:

- *Asignación Universal por Hijo para Protección Social*: prestación monetaria no retributiva de carácter mensual que se abona a uno solo de los padres -pero con preferencia explícita a la madre- por cada menor de dieciocho (18) años, hasta un máximo de cinco (5) niños por hogar;
- *Asignación por hijo con discapacidad para protección social*: prestación monetaria no retributiva de carácter mensual por cada hijo/a en condiciones de discapacidad, sin límite de edad;
- *Asignación por Embarazo para protección Social*: prestación monetaria no retributiva mensual que se abonará a la mujer embarazada desde la decimo-segunda semana de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo.

Por su parte, aquellas personas de mayores ingresos y que por lo tanto no reciben asignaciones familiares, cuentan con la posibilidad de descontar ciertos gastos del impuesto a las ganancias, al que contribuyen tanto empleados/as en relación de dependencia o trabajadores/as independientes registrados como autónomos. La Ley de Impuesto a las Ganancias²⁹ establece para todas las personas una serie de deducciones anuales de sus ganancias netas en concepto de cargas

²⁷ Ley 24.714, art. 6º incs. a, b, c, d, e, f, g, h y arts. 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º y 13º.

²⁸ Ley 24.714, art. 6º inc. i, j, y arts. 14 bis y 14 quater.

²⁹ Ley de Impuesto a las Ganancias – T.O. por Decreto 649/97 (B.O. 06/08/97), Anexo I, con las modificaciones posteriores

de familia³⁰, siempre que el contribuyente tenga familiares a cargo que no tengan entradas netas superiores a \$ 15.552 anuales.

Sin embargo, esta ley no prevé la posibilidad de deducir del citado impuesto las cargas de familia de las personas inscriptas bajo el régimen del monotributo (como profesionales o cuentapropistas) –fuera del monotributo social, ya explicado párrafos más arriba. Las personas comprendidas en este régimen están excluidas de los beneficios y licencias propios de la LCT, excluidas de la posibilidad de contar con las asignaciones familiares y también excluidas de aplicar deducciones a su contribución al impuesto a las ganancias³¹.

La Ley de Impuesto a las Ganancias tampoco contempla la posibilidad de deducir gastos originados en el otorgamiento de la guarda preadoptiva, configurándose una clara discriminación que incrementa el impacto en la economía doméstica que genera la llegada de un nuevo integrante a la familia adoptiva. Mientras los padres biológicos están facultados a descontar del impuesto a las ganancias una suma de dinero en concepto de carga de familia; los padres adoptivos no pueden tomar ningún descuento en el impuesto sino una vez obtenida la sentencia firme de adopción, la que, en el mejor de los casos, se obtiene luego del año de otorgada la guarda preadoptiva.

B. El régimen de empleo en el sector público

Sin entrar en un detalle pormenorizado³² y con el objeto de mostrar los contrastes que se presentan según una persona se desempeñe en el sector privado o en el público, mencionaremos algunas de las diferencias entre en la regulación de las licencias de la LCT y, en general, los regímenes que aplican al sector público. Las referencias al “sector público” en este apartado se refieren a diversas regulaciones aplicables a la administración pública nacional, las administraciones públicas provinciales o algunos regímenes municipales. También se incluyen referencias a las regulaciones del empleo en el Poder Judicial o el Ministerio Público.

Frente a los 90 días de **licencia por maternidad** establecidos por la LCT y el Régimen para el Personal de Casas particulares, nos encontramos con regímenes de licencia que establecen períodos de entre 90 y hasta 210 días corridos de licencia. Así, los casos más destacables son los 105 días del Poder Ejecutivo³³ y el Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)³⁴, 120 días corridos en el Poder Judicial de Chaco³⁵, 180 días en el Poder Ejecutivo de Chaco³⁶ y 210 días corridos en el Municipio de Morón³⁷, Provincia de Buenos Aires, entre otros.

³⁰ Art. 23, inc. b) 1, 2 y 3.

³¹ Sobre el impacto del impuesto a las ganancias frente a las diversas situaciones impositivas y la discriminación que representa para trabajadores y trabajadoras que aportan bajo el régimen de monotributo, véase Gherardi Natalia y Rodríguez Enríquez, Corina “Los impuestos como herramienta para la equidad de género”. Documento de Trabajo 67, CIEPP. Disponible en http://www.ciepp.org.ar/index.php?option=com_virtuemart&category_id=8&page=shop.browse&Itemid=2&limit=20&limitstart=20&lang=es&vmchk=1&Itemid=2.

³² Para una información más detallada consultar *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, citado (Cap. 3.3, págs. 110 a 150 incl.).

³³ Ley 471 GCBA, modificada por leyes 1577/04, 1186/03, 1999/06, 1170/03, 2718/08, 3358/09

³⁴ Res. 18-09 de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público (conf. Art. 24 de la ley 1903 Orgánica del Ministerio Público).

Pero además, la mayor parte los regímenes públicos analizados reconocen una licencia por maternidad adoptiva desde la tenencia con fines de adopción, en algunos casos equiparándola con la de maternidad biológica.

Mención aparte merece la regulación del empleo público de la provincia de Tierra del Fuego aplicable a los empleados que se desempeñen en los tres poderes del Estado provincial (ejecutivo, legislativo y judicial) en lo referente al régimen de licencias por maternidad y paternidad³⁸. Los agentes que se desempeñen en el ámbito de la Administración Pública provincial gozan de una licencia por maternidad de 210 días corridos: 30 días en concepto de licencia prenatal y 180 días a partir del nacimiento, los que podrán ser usufructuados por la madre o, a opción de ella, podrá derivar a su cónyuge, conviviente o progenitor, si éste es agente del Estado. En el caso de tenencia con fines de adopción, la licencia será de 180 días corridos.

Además, en caso que la madre se desempeñara en el ámbito privado y la licencia por nacimiento reconocida en su ramo de actividad establezca un lapso de menor resguardo para el cuidado del recién nacido, la diferencia hasta completar los ciento ochenta (180) días corridos podrá ser solicitada por su cónyuge, conviviente o progenitor que se desempeñe en el Estado provincial. Igual criterio rige para el caso de adopción.

Con respecto a la **licencia por paternidad** se ven en muchos de los regímenes del sector público características similares a la de la LCT: reforzando un sesgo maternalista, las licencias a los progenitores varones son de mínima extensión y no todos contemplan el caso de adopción. En la mayoría de los casos la licencia en este sector va desde 1 día hasta 10 días (en la Administración Pública de la CABA). Sin embargo, existen casos que merecen ser destacados.

La Administración Pública de la Provincia de Chaco³⁹ contempla para sus empleados varones una licencia de uso opcional por nacimiento de hijo o por adopción de 15 días hábiles. Por su parte, el Municipio de Morón⁴⁰, establece para sus empleados una licencia de 20 días corridos, ya sea paternidad por adopción o biológica. El Ministerio Público Nacional⁴¹ establece el *deber* de los empleados varones de tomar una licencia de 15 días hábiles por nacimiento de hijo/a, que se puede extender hasta 3 meses en caso de nacimiento con discapacidad o enfermedad. Finalmente, el Ministerio Público de la CABA⁴² reconoce una licencia de 30 días corridos por paternidad biológica o adoptiva.

Por otra parte, en la mayoría de los regímenes públicos analizados se contempla una licencia especial extendida para el caso de nacimiento de hijo/a no sólo con Síndrome de Down sino

³⁵ Reglamento Interno del Poder Judicial de la Provincia de Chaco

³⁶ Ley 3521 - Régimen de Licencias para el personal de la Administración Pública Provincial y Ley 3790 Régimen de Licencia por Maternidad para el personal femenino no alcanzado por la Ley 3521

³⁷ Decreto Municipio de Morón 2083/2009.

³⁸ Ley provincial 911 - Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad. Sanción: 19/12/2012; promulgación: 11/01/2013; publicación BO 18/01/2013.

³⁹ Ley 3521 - Régimen de Licencias para el personal de la Administración Pública Provincial

⁴⁰ Decreto Municipio de Morón 2083/2009

⁴¹ Resolución D.G.N. Nº 1628/10, Título II, Arts. 57 a 107.

⁴² Resolución 18-09 de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público (conf. Art. 24 de la ley 1903 Orgánica del Ministerio Público).

también con cualquier otra discapacidad o situación especial que requiera mayores cuidados. En los casos que estas situaciones no se contemplan, entendemos que se aplicaría supletoriamente la Ley 24.716 (que establece una licencia especial a consecuencia del nacimiento de un hijo/a con Síndrome de Down), de alcance nacional.

El **estado de excedencia** no es expresamente regulado en muchos de los regímenes de empleo público relevados y en los casos que sí lo está, no presenta mayores diferencias con el que regula la LCT. En algunos casos no se exige –como sí sucede en la LCT- una antigüedad especial para gozar de este derecho, mientras que en otros se exige que la trabajadora tenga entre 6 meses y 1 año de antigüedad para acceder al derecho.

En general, el goce del derecho de excedencia sólo se reconoce en caso de maternidad biológica. Sin embargo, de modo excepcional, algunos regímenes provinciales reconocen el período de excedencia en caso de maternidad biológica y adoptiva, indistintamente. Tales los casos de los regímenes de licencias para el personal de la Administración Pública de Chaco⁴³ y del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires⁴⁴.

Para las **madres lactantes** en general la mayoría de los regímenes reconocen descansos diarios hasta completar una o dos horas, los cuales pueden ser sustituidos por la equivalente reducción horaria de la jornada laboral hasta el año de edad del lactante (en algunos casos sólo se aplica hasta los 6 ó 7 meses). Como en casos anteriores, lo regulado en esta materia en algunos regímenes merece destacarse.

El Poder Ejecutivo de la CABA⁴⁵ establece dos descansos de 1 hora cada uno (o una reducción horaria equivalente) no sólo para las madres, sino para los padres en el caso que se trate de lactancia artificial y que la madre no pueda hacer uso de esa franquicia. Del mismo modo lo regulan el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires⁴⁶ y el régimen aplicable a las Municipalidades de esa provincia⁴⁷.

En el caso de Tierra del Fuego la franquicia consiste en una reducción de 1 hora diaria (o bien 1 descanso de una hora ó 2 descansos de media hora) durante un período de 2 años luego del nacimiento. La titular de la franquicia podrá optar si la utiliza o la deriva a su cónyuge, conviviente o progenitor.

Pero la mayor diferencia que se presenta entre el régimen privado y los diversos regímenes públicos es que el primero no contempla **licencias parentales** fuera de las ya enumeradas.

Todos los regímenes públicos, con diversos matices y extensión, contemplan licencias o franquicias tales como licencia para cuidado de hijos/as menores, para atención de hijos/as con necesidades especiales, para atención del grupo familiar, para adaptación escolar de hijo/a, ninguna de las cuales está contemplada en la LCT ni en el Régimen Especial para Personal de Casas Particulares.

⁴³ Ley 3701 de la Provincia de Chaco establece el Estado de Excedencia para la mujer en el ámbito laboral dependiente del Estado provincial.

⁴⁴ Acordadas 2300 y 3292 de la Corte Suprema de Justicia de Provincia de Buenos Aires.

⁴⁵ Ley 471 GCBA, modificada por leyes 1577/04, 1186/03, 1999/06, 1170/03, 2718/08, 3358/09.

⁴⁶ Ley 10.430 y Decreto Reglamentario 4161/96, de la Provincia de Buenos Aires.

⁴⁷ Ley 11.757 de la Provincia de Buenos Aires – Estatuto para el Personal de las Municipalidades.

En los siguientes párrafos se describen algunas de las licencias parentales más significativas encontradas en las diversas regulaciones aplicables al empleo público.

Con diversos matices, son varias las regulaciones que contemplan indistintamente para el varón y la mujer una franquicia por **adaptación escolar de hijo/a** a los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, de entre 3 y 4 horas diarias, durante 4 ó 5 días corridos (dependiendo de la regulación de que se trate). Gozan de esta franquicia el personal del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁴⁸, del Ministerio Público de la Nación⁴⁹ y del Ministerio Público de la Defensa nacional⁵⁰.

La mayoría de las regulaciones del empleo público, tanto nacional como locales, reconocen una **licencia especial para el cuidado de familiar a cargo o hijo/a enfermo/a**. Esta licencia se otorga de manera indistinta a varones y mujeres y se extiende por períodos de entre 15 y 30 días –continuos o no– con goce de haberes, prorrogables hasta 60 ó 90 días sin goce de haberes. Los/as empleados/as del Poder Judicial de la Provincia de Chaco gozan de esta licencia por 45 días, continuos o no, con goce de haberes.

También existe, en algunas de las regulaciones, **una licencia especial para cuidado de hijos/as menores en caso de fallecimiento del cónyuge**. Esta licencia es aparte de la que se reconoce por duelo, se otorga por un período de entre 15 y 60 días (en la mayoría de los casos es de 30 días) y está limitada a la edad de los/as hijos/as (entre los 6 y los 14 años de edad, según la norma). Llamativamente, algunas de las normativas⁵¹ reconocen esta licencia solamente al trabajador varón cuya esposa fallezca.

Un caso que merece destacarse es el del Ministerio Público de la Nación que reconoce una licencia especial con goce de haberes para realizar las **visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción** hasta su otorgamiento por el juez competente. Esta licencia podrá ser acordada hasta un máximo de quince (15) días laborales en el año calendario y en períodos de hasta tres (3) días.

La mayoría de las licencias parentales que hemos mencionado se otorgan de manera indistinta a trabajadores y trabajadoras mujeres y varones. Esto muestra que de forma incipiente hay un reconocimiento sobre la relevancia de superar el sesgo maternalista de las regulaciones vigentes, indispensable para promover la corresponsabilidad parental en las responsabilidades de cuidado. Al mismo tiempo, las regulaciones analizadas a lo largo de este documento dan cuenta de la importancia del rol del estado en su carácter de regulador del empleo, contribuyendo a modelar las decisiones individuales a partir de las alternativas disponibles.

⁴⁸ Ley 471 GCBA, modificada por leyes 1577/04, 1186/03, 1999/06, 1170/03, 2718/08, 3358/09, citado.

⁴⁹ Resolución D.G.N. Nº 1628/10, Título II, Arts. 57 a 107

⁵⁰ Res. 18-09 de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público (conf. Art. 24 de la ley 1903 Orgánica del Ministerio Público).

⁵¹ Es el caso del Decreto 3413/79, que regula el empleo público en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional y de la Reglamentación del Art. 33 de la Ley 24.600 DP-43/1197, aplicable al ámbito del Poder Legislativo Nacional

C. Conclusión: el mosaico regulatorio

Como se desprende del relevamiento normativo efectuado, las diferencias en el alcance y extensión de las licencias, beneficios y franquicias según la inserción laboral de la persona empleada, son significativas. Esta situación determina la existencia de un mosaico regulatorio, donde los derechos se derivan de las diversas situaciones individuales (su situación frente al empleo, ya sea público o privado) antes que como un derecho universal, inherente a todas las personas.

En términos generales, las licencias que abarcan una mayor variedad de situaciones y por períodos de tiempo más extensos se encuentran en los regímenes aplicables en el ámbito del sector público, pero con grandes disparidades entre ellos. Por el contrario, son más limitadas en su extensión y diversidad para el empleo en el sector privado, dejando en desventaja comparativa a los/as trabajadores/as que se desempeñan en el sector privado, quienes cuentan con menos mecanismos regulatorios para facilitar la compatibilización de las responsabilidades de cuidado con sus responsabilidades laborales.

La diversa composición de las familias no es debidamente receptada por las distintas regulaciones del empleo, tanto en el sector privado como el sector público. Salvo excepciones como la regulación del empleo público en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y de la provincia de Buenos Aires, las familias homoparentales compuestas por dos madres o dos padres no encuentran en la normativa vigente las garantías necesarias para contar con licencias para el cuidado y atención de sus familias.

Además, el mosaico de regulaciones de empleo no sólo en las diversas ocupaciones sino también por jurisdicciones, generan desigualdades injustificadas que deberían resolverse a partir de una mirada más integral de un sistema de cuidados que permita a todas las personas el mismo abanico de opciones a la hora de resolver las estrategias que mejor se adaptan a sus necesidades e intereses.

III. Proyectos de ley con estado parlamentario (2013-2014)

Existe un creciente interés en la incorporación del derecho al cuidado en la agenda legislativa a través de la modificación de los regímenes de licencias. Muestra de ello es la gran cantidad de proyectos de reforma a diversos artículos de la LCT en lo relativo a licencias, la Ley de Trabajo Agrario, la Ley de Asignaciones Familiares y la Ley de Obras Sociales, entre otras⁵². Con el objetivo de contribuir al debate legislativo, se ha realizado un relevamiento y análisis de los proyectos de ley con estado parlamentario que proponen reformas al régimen vigente en relación a las licencias laborales por motivos diversos.

Durante 2013 y el transcurso de 2014⁵³ se presentaron 48 proyectos de ley en ambas Cámaras del Poder Legislativo:

- 28 proyectos de ley en la Cámara de Diputados (11 en 2013 y 17 en el primer semestre del 2014⁵⁴)
- 20 en la Cámara de Senadores (12 en 2013 y 8 en el primer semestre de 2014⁵⁵).

La mayoría de los proyectos presentados en la Cámara de Diputados en 2013 fueron considerados en el Dictamen conjunto de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia aprobado el 27 de noviembre de 2013 (junto con 19 proyectos presentados en 2012). Si bien este dictamen perdió vigencia ya que no fue tratado en el recinto en el mismo año en que se emitió, lo describimos a continuación ya que, de retomarse la discusión parlamentaria, será un insumo de especial consideración.

A. Dictamen conjunto de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados

El 27 de noviembre de 2013 las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados aprobaron un dictamen conjunto que prevé diversas modificaciones a la legislación vigente. Las comisiones tuvieron en cuenta 28 proyectos de ley

⁵² Si bien en el presente documento se han analizado los proyectos presentados durante los años 2013-2014, este creciente interés no es exclusivo de los últimos dos años. En efecto, en ambas Cámaras, diversos bloques han presentado numerosos proyectos a lo largo de los años, lo que denota el trabajo en el tema. En la Cámara de Diputados se presentaron 13 proyectos relativos a licencias durante el año 2008, 15 proyectos durante el año 2009, 22 proyectos durante el año 2010, 14 proyectos durante el año 2011 y 24 proyectos durante el año 2012. Por su parte, en la cámara de senadores, durante los años 2009 y 2010 se presentaron 12 proyectos, la mayoría de los cuales se reunieron en un Dictamen conjunto que obtuvo media sanción el 30/06/10 (Exp. 389-S-2009). Durante los años 2011 y 2012 se presentaron 5 nuevos proyectos.

⁵³ La fecha de cierre del presente relevamiento fue el 7 de julio de 2014.

⁵⁴ Los proyectos 3322-D-2014; 2320-D-2014; 2280-D-2014; 2234-D-2014; 2065-D-2014; 1883-D-2014; 1882-D-2014; 1355-D-2014; 1352-D-2014; 1285-D-2014; 1235-D-2014; 1053-D-2014; 0849-D-2014; 0695-D-2014; 0609-D-2014; 0346-D-2014; 0345-D-2014; 7660-D-2013; 6115-D-2013; 6087-D-2013; 5590-D-2013; 5419-D-2013; 4275-D-2013; 3039-D-2013; 1987-D-2013; 1855-D-2013; 0557-D-2013 y; 0141-D-2013.

⁵⁵ Los proyectos 2020/14; 2019/14; 1362/14; 1111/14; 736/14; 563/14; 458/14; 16/14; 3643/13; 3381/13; 3200/13; 3150/13; 2701/13; 2204/13; 2089/13; 1723/13; 1344/13; 285/13; 283/13 y; 79/13.

presentados entre 2012 y 2013 que proponían reformas a las licencias especiales previstas en la normativa.

En síntesis, el dictamen propone diversas modificaciones a las siguientes normas:

Ley que se reforma	Temas abarcados por la reforma propuesta
Ley de Contrato de Trabajo 20.744	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporación de licencias especiales ✓ Licencias por maternidad, del “otro progenitor” y por adopción ✓ Licencia especial por técnicas de reproducción médicamente asistida ✓ Asignaciones ✓ Presunción de despido ✓ Descanso diario por lactancia o alimentación ✓ Centros de desarrollo infantil ✓ Excedencia - Opciones a favor del trabajador
Ley Régimen de Trabajo Agrario 26.727	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Licencias por maternidad y paternidad por adopción
Ley de Asignaciones Familiares 24.714	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reemplaza el término “asignación por maternidad” por “asignación parental o por guarda con fines de adopción” ✓ Modifica los modos de percepción de las asignaciones.
Ley de Obras Sociales 23.660	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorpora la obligación de brindar prestaciones mientras duren las licencias previstas en el proyecto
Ley 24.716 sobre licencia especial para madre con hijo/a con Síndrome de Down	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se propone la derogación de la norma

Las reformas propuestas a cada uno de estos cuerpos normativos son tratados a continuación. Es importante notar que el proyecto considerado por las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados no incluía reforma alguna de la ley de Trabajadoras de Casas Particulares. Por lo tanto, de aprobarse una reforma legal en ese sentido, volverían a profundizarse las diferencias entre el régimen de empleo de estas trabajadoras y el resto de las trabajadoras del sector privado.

a) Modificaciones a Ley de Contrato de Trabajo 20.744

El proyecto incluye importantes reformas en la regulación de las licencias, que se sintetizan a continuación:

Licencias especiales	<p>Adopción: Incorpora 2 días con un máximo de 12 días por año para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar.</p> <p>Cuidado de persona: Incorpora 2 días con un máximo de 10 días por año para el cuidado de persona a cargo, cónyuge, conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción médicamente asistidas. La licencia será de tres (3) días con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo.</p>
Licencias por maternidad, del “otro progenitor” y por adopción	La licencia por maternidad se extiende de 90 (actual) a 100 días (50 antes del parto/50 después, pudiendo optar por que se reduzca la licencia anterior al parto, que no puede ser inferior a 15 días;).

	<p>Incorpora la licencia por guarda con fines de adopción, 50 días posteriores a la notificación de la resolución judicial y 10 días para el otro pretense adoptante. También incorpora licencia por nacimiento o adopción múltiples (se sumarán 30 días por cada hijo y 10 días para el otro progenitor o pretense adoptante); en caso de nacimiento de alto riesgo (30 y 10 días); en caso de nacimiento de niño/a con discapacidad o enfermedad crónica (50 y 30 días).</p> <p>La licencia “para el otro progenitor o pretense adoptante” se extiende de 2 (actual) a 10 días. Se elimina el término “licencia por paternidad” para el caso de matrimonios o convivientes del mismo sexo. Las licencias se otorgan aun cuando el hijo/a naciere sin vida.</p> <p>Sólo en caso de guarda con fines de adopción, los pretendos adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia de 50 días o 10 días.</p> <p>En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptante o pretense adoptante, el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.</p>
Licencia especial por técnicas de reproducción médicamente asistida	Incorpora licencia para la trabajadora que se someta a estas técnicas de reproducción médicamente asistida: puede gozar de 30 días continuos o discontinuos por año calendario, con prescripción médica.
Tope máximo	Incorpora un tope máximo de 180 días totales para acumular licencias.

Otras reformas previstas en el dictamen incluyen el régimen de asignaciones familiares, la ampliación de la protección por despidos vinculados con la maternidad o la paternidad, del horario para lactancia o alimentación, y las disposiciones vinculadas con la obligación de establecer centros de desarrollo infantil:

- **Asignaciones:**

Extiende a ambos progenitores y a los pretendos adoptantes la garantía de que conservarán su empleo durante el período de licencia y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal (hoy solo prevista para la trabajadora).

- **Presunción por despido:**

Se extiende el período de la presunción por despido y se reconoce esta presunción al otro progenitor o pretense adoptante y a la mujer que utilice técnicas de reproducción asistida. Se presume que el despido sin causa obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción, cuando fuese dispuesto 8 y ½ meses anteriores a la fecha de parto u 8 y ½ posteriores a la fecha de parto/inicio de los trámites de adopción/comunicación de utilización de técnicas de reproducción humana asistida.

- **Descanso diario por lactancia o alimentación:**

Mantiene el descanso diario por lactancia o alimentación durante el transcurso de la jornada laboral en 1 hora, y otorga la posibilidad de disponer de este descanso en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

Mantiene la posibilidad de ejercer este derecho por un período no superior a 1 año salvo que razones médicas indiquen un período mayor. Además, extiende los mismos derechos al otro progenitor, adoptante o pretense adoptante.

- **Centros de desarrollo infantil:**

El empleador deberá habilitarlos en los establecimientos donde presten tareas un mínimo de 50 trabajadores. El Centro de Desarrollo Infantil es para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta cuatro (4) años de edad, del personal empleado. El empleador podrá sustituir esta obligación por el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hija/o menor de hasta cuatro (4) años, cuyo monto será no inferior al equivalente a tres (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social. La modificación propuesta implica una significativa mejora respecto a la actual redacción de la LCT puesto que no deja librado a la reglamentación –inexistente hasta la actualidad- las condiciones que tornan obligatorio para el empleador la habilitación de guarderías o salas maternas. Además, la sustitución de esa obligación por el pago de una prestación en dinero será un deber por parte del empleador y no un mero “beneficio social” a favor de los/las trabajadores/as.

- **Excedencia - Opciones a favor del trabajador:**

A las opciones vigentes que la LCT reconoce a las mujeres trabajadoras (continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo; rescindir su contrato de trabajo; quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses a partir de la finalización de la licencia correspondiente), para el progenitor o pretense adoptante que gozare de las licencias por maternidad, por nacimiento o adopción, se agrega la posibilidad de reincorporación a su puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un plazo no superior a los 6 meses contados a partir de la finalización de la licencia correspondiente. La posibilidad de rescindir el contrato y de quedar en situación de excedencia, también es de aplicación para el progenitor o pretense adoptante en el supuesto justificado de cuidado del niño o niña enfermo a su cargo. Vencido el plazo de excedencia el empleador deberá reponer al progenitor en el cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo. Elimina posibilidad de reincorporación en cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora. El proyecto no modifica la actual regulación en el sentido de que el tiempo de excedencia no es computado como tiempo de servicio, y por lo tanto no se realizan aportes a la seguridad social ni se computa a los efectos de la antigüedad. En este punto, el proyecto reproduce la falta de valoración social sobre el trabajo de cuidado.

b) Modificaciones a Ley Régimen de Trabajo Agrario 26.727

Extiende el derecho a la licencia por maternidad al trabajador o trabajadora al que se le otorgue una guarda con fines de adopción. Además, se extiende el derecho a la licencia parental al trabajador o trabajadora al que se le otorgue una guarda con fines de adopción. Para el otro progenitor o pretense adoptante, se le otorga una licencia con goce de haberes de 30 días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

c) Modificaciones a la Ley de Asignaciones Familiares 24.714

Reemplaza el término “asignación por maternidad” por “asignación parental o por guarda con fines de adopción”. Cuando ambos progenitores estén comprendidos en este régimen, reconoce que la asignación parental o por guarda con fines de adopción será percibida por ambos

(actualmente la percibe uno solo de los progenitores). Cuando el trabajador se desempeñe en más de un empleo, tiene derecho a percibir la asignación parental o por guarda con fines de adopción en cada uno de ellos (actualmente sólo puede percibirla en aquél que acredite mayor antigüedad).

d) Ley de Obras Sociales 23.660

Mientras dure cualquiera de las licencias previstas en el proyecto, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas de conformidad con lo dispuesto por la ley 23.660.

B. Análisis del dictamen conjunto y del resto de los proyectos de ley presentados con estado parlamentario

Como señalamos, existen 48 proyectos de ley con estado parlamentario en ambas Cámaras del Congreso de la Nación, presentados entre enero de 2013 y julio de 2014.

En este apartado organizamos, en primer lugar el análisis realizado de acuerdo al tipo de licencia contemplada.

Tipo de Licencia	Disposiciones contenidas en los proyectos
Licencias por maternidad	<p>El dictamen conjunto y 3 proyectos⁵⁶ proponen ampliar la licencia “ordinaria” de 90 días a 100 días y sólo 2 proyectos superan esta cantidad de días previendo <u>180 días</u>⁵⁷ y <u>120 días</u>⁵⁸. 2 proyectos⁵⁹ la amplían a 98 días y 9 proyectos⁶⁰ lo mantienen en 90 días. 1 proyecto⁶¹ establece en siete días el mínimo de licencia antes del parto y otro en 20⁶². El dictamen conjunto y 8 proyectos⁶³ establecen que la progenitora tiene derecho a la licencia posterior al parto, en toda su extensión, aún cuando su hijo naciera sin vida. Este último refiere también si perdiese a su hijo/a durante de los 7 días posteriores a la fecha de parto. 1 proyecto⁶⁴ establece que en caso de que el hijo nazca sin vida la licencia será de 15 días corridos.</p> <p>Licencia en caso de <u>adopción</u>: el dictamen conjunto y 2 proyectos⁶⁵ la establecen en 50 días, mientras que 4 proyectos⁶⁶ la extienden a <u>90 días</u> a partir de la guarda otorgada judicialmente. 1 proyecto⁶⁷ la establece en 53 días, 2⁶⁸ en 45 y uno⁶⁹ en <u>120 días</u>.</p>

⁵⁶ S-3643-2013; 1883-D-2014; 6115-D-2013

⁵⁷ 7660-D-2013

⁵⁸ 0849-D-2014

⁵⁹ S-736-2014; 5419-D-2013

⁶⁰ S-458-2014; S-1111-2014; S-3200-2013; 2234-D-2014; 1285-D-2014; 0345-D-2014; 6087-D-2013; 4275-D-2013; 1855-D-2013

⁶¹ S-3200-2013

⁶² 1285-D-2014

⁶³ S-736-2014; 1883-D-2014; 1285-D-2014; 0849-D-2014; 0345-D-2014; 6115-D-2013; 6087-D-2013; 4275-D-2013

⁶⁴ 7660-D-2013

⁶⁵ 1883-D-2014; 6115-D-2013

⁶⁶ 6087-D-2013; S-285-2013; S-458-2014; 0345-D-2014

⁶⁷ S-736-2014

⁶⁸ 1285-D-2014; 0609-D-2014

⁶⁹ 0849-D-2014

	<p>1 proyecto⁷⁰ incorpora 5 días de licencia por <u>interrupción del Embarazo</u>. Licencia por <u>nacimiento de alto riesgo</u>: el dictamen conjunto y 4 proyectos⁷¹ agregan 30 días a la licencia "ordinaria". Un proyecto <u>suma 60 días</u>⁷².</p> <p>Licencia por <u>nacimiento pretérmino</u>: la licencia se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término (37 semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada⁷³.</p> <p>Licencia por <u>nacimiento de bajo riesgo</u>: cuando el hijo al momento de nacer pese entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos un (1.501) gramos, se sumará una licencia de 30 días a las ya establecidas⁷⁴.</p> <p><u>1 proyecto incorpora una licencia por crianza</u>⁷⁵. Concluida la prohibición de trabajar y con anterioridad al estado de excedencia la trabajadora podrá solicitar una licencia <u>de treinta días</u> para la crianza del hijo. Durante dicho lapso la relación laboral quedará suspendida para las partes. Cuando la trabajadora no usufructuare la licencia del párrafo anterior podrá hacerlo el padre, aunque trabajara para otro empleador. La madre adoptante o en su defecto el padre adoptante podrá solicitar una licencia de treinta días por crianza cuando le sea entregado en guarda con fines de adopción un menor recién nacido o hasta un (1) año de edad. Incorpora asignación a la Ley de Asignaciones Familiares- la "Asignación por crianza." Consiste en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo.</p> <p>1 proyecto⁷⁶ incorpora el Permiso Postnatal de doce semanas a continuación del período de licencia, durante el cual recibirá las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizará la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia.</p>
Licencia por nacimiento o adopción múltiple	<p>El dictamen conjunto y 7 proyectos⁷⁷ establecen que para los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en treinta días por cada hijo a partir del segundo, inclusive. 1 proyecto⁷⁸ establece que se incrementará en 25 días, 3⁷⁹ en 14 días, 2⁸⁰ en 10 días y otro⁸¹ en 3 días por cada hijo a partir del segundo inclusive.</p> <p>2 proyectos⁸² establecen que le corresponde al trabajador los diez días de la licencia por paternidad por cada hijo, a partir del segundo inclusive. 4 proyectos⁸³ proponen adicionar 5 días por cada nacimiento posterior al primero. 2 proyectos⁸⁴ proponen incrementar la licencia del <u>otro progenitor o pretense adoptante</u> en 10 días por cada hijo a partir del segundo, mientras que otro⁸⁵ propone que se incrementará proporcionalmente a partir del segundo hijo inclusive. 1 proyecto⁸⁶ adiciona 5 días corridos a la licencia, otro⁸⁷ 10 días y otro⁸⁸ 20 días corridos.</p>

⁷⁰ 7660-D-2013

⁷¹ S-3643-2013; 1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013

⁷² 7660-D-2013

⁷³ 7660-D-2013; 4275-D-2013, 1855-D-2013

⁷⁴ 7660-D-2013

⁷⁵ 5419-D-2013

⁷⁶ S-0016-2014

⁷⁷ 345-D-2013; 6115-D-2013; S-458-2014; S-2020-2014; S-736-2014; 1883-D-2014; 0849-D-2014

⁷⁸ 1285-D-2014

⁷⁹ S-1111-2014; 6087-D-2013; 1855-D-2013

⁸⁰ 0609-D-2014; 4275-D-2013

⁸¹ 7660-D-2013

⁸² S-548-2014; 4275-D-2013

⁸³ S-2020-2014; S-3643-2013; 1285-D-2014; 0345-D-2014

⁸⁴ 1883-D-2014; 0849-D-2014

⁸⁵ 1355-D-2014

⁸⁶ 0695-D-2014

	<p>2 proyectos⁸⁹ establecen que en caso de mellizos la licencia por paternidad será de un día por cada hijo.</p> <p>Adopción: Incremento de la licencia por maternidad y paternidad en diez días hábiles por cada hijo adoptivo a partir del segundo inclusive⁹⁰. 1 proyecto⁹¹ propone adicionar cinco días por cada hijo a partir del segundo inclusive. Otro⁹² propone un incremento de 15 días corridos.</p>
Licencias por paternidad	<p>El dictamen conjunto y 7 proyectos⁹³ proponen <u>ampliarla</u> a 10 días y 11 proyectos superan esta cantidad de días: 1 proyecto⁹⁴ a 12, 5⁹⁵ a 15 días, 3⁹⁶ a 20 días, otro⁹⁷ a 30 días, otro⁹⁸ a 45 días. Otros proyectos la amplían en menor cuantía: 2⁹⁹ proyectos proponen ampliarla a 5 días y 1¹⁰⁰ a 3 días. 2¹⁰¹ proyectos la mantienen en la misma cantidad.</p> <p>1 proyecto agrega un título sobre “derechos de la paternidad”: propone crear un <u>aumento progresivo de la licencia por paternidad: hoy a 15 días, en 3 años a 30 días hasta llegar en 6 años a 45 días</u>¹⁰².</p> <p>El dictamen conjunto y 7 proyectos¹⁰³ establecen que el progenitor tiene derecho a la licencia posterior al parto, en toda su extensión, aún cuando su hijo naciera sin vida.</p> <p>Los proyectos que mantienen la misma cantidad de días de licencia, establecen que en caso que el trabajador tenga además hijos menores que no se encuentren en edad escolar se le otorgará un día más de licencia por cada hijo¹⁰⁴.</p> <p>1 proyecto¹⁰⁵ incorpora el Permiso Postnatal. Cuando ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, <u>a elección de la madre</u>, puede gozar del permiso postnatal, a partir</p>

⁸⁷ 6115-D-2013

⁸⁸ 0609-D-2014

⁸⁹ S-563-14; S-2204-2013

⁹⁰ S-1344-2013; 4275-D-2013

⁹¹ S-3643-2013

⁹² 0609-D-2014

⁹³ S-458-2014; S-1344-2013; S-3643-2013; 1883-D-2014; 1285-D-2014; 0849-D-2014; 0609-D-2014; 6115-D-2013

⁹⁴ 5419-D-2013

⁹⁵ 0557-D-2013; S-285-2013; S-283-2013; S-2089-2013; 0695-D-2014

⁹⁶ 345-D-2014; 1355-D-2014; 0345-D-2014

⁹⁷ 7660-D-2013

⁹⁸ 4275-D-2013

⁹⁹ S-736-2014; 6087-D-2013

¹⁰⁰ 3322-D-2014

¹⁰¹ S-563-14; S-2204-2013

¹⁰² 345-D-2014, Artículo 4º. - Incorpórase como artículo 177 ter a la LCT (t.o.) el siguiente texto: "Artículo 177 ter: Derechos de la paternidad. El trabajador tendrá derecho al goce de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En un plazo no mayor a tres (3) años contados a partir del 1º de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a treinta (30) días corridos, y, en un plazo no mayor a seis (6) años contados a partir del 1º de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a cuarenta y cinco (45) días corridos. En los supuestos de parto o adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo/a inclusive. En caso de muerte de la madre del hijo/a del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos..."

¹⁰³ S-736-2014; S-3643-2013; 1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013; 6087-D-2013; 4275-D-2013

¹⁰⁴ S-563-14; S-2204-2013

¹⁰⁵ S-0016-2014

	<p>de la séptima semana del mismo y <u>por el número de semanas que esta lo indique</u>. Las semanas utilizadas por el <u>padre deberán ubicarse en el período final</u> del permiso.</p> <p><u>Adopción</u>: 4 proyectos¹⁰⁶ establecen una licencia de diez días por la obtención de guarda con fines de adopción. 1 proyecto¹⁰⁷ la establece veinte días.</p> <p><u>Nacimiento de alto riesgo</u>: Se sumarán diez días a la licencia (Dictamen conjunto y 3 proyectos) 1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013).</p> <p><u>Discapacidad u enfermedad crónica</u>: Se sumarán 30 días a la licencia (Dictamen conjunto; 1883-D-2014; 6115-D-2013).</p>
Licencia por adopción	<p>El dictamen conjunto y 14 proyectos¹⁰⁸ proponen igualar los derechos de los adoptantes a los padres biológicos (licencia, presunción por despido). 1 proyecto propone igualar solamente los derechos de la madre adoptante a los de la madre biológica (S-2701-2013).</p> <p>El dictamen conjunto y 7 proyectos incorporan una <u>licencia para visitas previas al otorgamiento de la guarda con fines de adopción</u>. El dictamen y 4 proyectos refieren a dos días con un máximo de 12 días por año, desde el inicio de las visitas previas hasta el otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción (1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013; 5419-D-2013). 2 de los proyectos refieren hasta 10 días laborales en el año y en períodos de hasta dos días, acreditando el inicio de los trámites al solicitar la primera licencia (S-285-2013; 1285-D-2014) mientras que otro propone cinco días corridos con un máximo de quince días por año desde el inicio de las visitas previas a la tenencia (S-3643-2013).</p> <p><u>Trámites previos</u>: Un proyecto propone una licencia de la que gozarán los trabajadores antes del otorgamiento de la guarda judicial con fines de adopción para retirarse del trabajo el tiempo que sea preciso para realizar los trámites necesarios para la misma (0695-D-2014). Otro refiere a 2 días corridos con un máximo de 10 días por año para cumplir con los requisitos de obtención de la guarda con fines de adopción (6087-D-2013).</p> <p><u>Licencia por maternidad y paternidad adoptiva</u>: 2 proyectos la establecen en 45 días hábiles. Uno a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, solamente si el empleador fue notificado 15 días antes de la entrega física del niño (S-1344-2013); otro luego de los 2 días de la notificación al empleador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción (4275-D-2013).</p> <p><u>Licencia a elección de los adoptantes</u>: El dictamen conjunto y 3 proyectos proponen, como licencia por “maternidad”, una de 50 días posteriores a la resolución que otorga la guarda con fines de adopción. Los pretensos adoptantes tienen derecho <u>a elegir cuál de ellos gozará de esta licencia</u> y cuál gozará de la establecida como licencia por “paternidad” de 10 días (S-3643-2013; 1883-D-2014; 6115-D-2013). Otro proyecto también permite elegir a los pretensos adoptante entre quién gozará de la licencia de 120 días y quién de la de 10 días (0849-D-2014).</p> <p><u>Adopción por matrimonio</u>: 1 proyecto establece que: “La mujer casada tendrá licencia por 90 días en caso de que se adopte a un menor de 7 años, 60 días a los menores de entre 8 a 12 años y 30 días a los mayores de 13 años. En caso que la adopción fuera de un mayor de edad, la licencia será de 3 días corridos. En caso de adopciones múltiples se extenderán las licencias por el lapso de 30 días acorde a lo estipulado por edad anteriormente descripta, exceptuando el supuesto de adopción de mayores de edad, en el que se le extenderá la licencia por 3 días más” y; “Al hombre casado se le otorgara una licencia por adopción por 15 días corridos. En caso de que la adopción sea de un mayor</p>

¹⁰⁶ S-458-2014; S-3643-2013; 1883-D-2014; 0849-D-2014

¹⁰⁷ 1355-D-2014

¹⁰⁸ 6087-D-2013, 6115-D-2013, 1355-D-2014, 1285-D-2014, 0849-D-2014, 0609-D-2014, 0345-D-2014, 7660-D-2013, S-736-2014, 1883-D-2014, S-285-2013, S-2089-2013; S-3643-2013 y S-458-2014.

	<p>de edad la licencia será de 3 días corridos. En el supuesto de adopción múltiple se le extenderá la licencia por 5 días corridos más” (0695-D-2014).</p> <p><u>Adoptante único</u>: 1 proyecto establece que al adoptante único varón le corresponden las opciones a favor de la mujer luego de las licencias establecidas (5419-D-2013) y otro agrega que le corresponde la licencia por hijo con discapacidad o enfermedad crónica (1285-D-2014). 1 proyecto propone que el adoptante único, sin distinción de género, tienen derecho a la licencia de 6 meses por discapacidad del hijo, si esta está comprendida total o parcialmente dentro del año del otorgamiento de la guarda con fines de adopción (76601-D-2013). Otro proyecto establece que si la adopción fue efectuada por persona soltera tendrá licencia por 90 días en caso de que se adopte a un menor de 7 años, 60 días a los menores de entre 8 a 12 años y 30 días a los mayores de 13 años. En caso que la adopción fuera de un mayor de edad, la licencia será de 3 días corridos. En caso de adopciones múltiples se extenderán las licencias por el lapso de 30 días acorde a lo estipulado por edad anteriormente descrita, exceptuando el supuesto de adopción de mayores de edad, en el que se le extenderá la licencia por 3 días más (0695-D-2014).</p>
Licencias parentales	1 proyecto establece una licencia por parentalidad de 15 días corridos para madres y padres biológicos o adoptivos. Esta licencia deberá ser gozada dentro de los tres primeros años, de vida o contados a partir del otorgamiento de la guarda con fines de adopción (S-2089-2013).
Licencia por discapacidad del hijo/a	<p>7 proyectos de ley extienden por 6 meses el periodo de licencia ordinaria para todas aquellas trabajadoras en relación de dependencia que dan a luz o adoptan hijos con discapacidad (actualmente sólo se puede acceder a esta licencia en caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down por aplicación de la Ley 24.716)¹⁰⁹. Uno de estos establece que durante los tres primeros meses la trabajadora cobrará la totalidad de su sueldo y durante los otros tres <u>costrará el 50% del mismo</u> (1285-D-2014). Otro de los mismos establece la licencia para los progenitores o pretendidos adoptantes y contempla casos de discapacidad sobreviniente estableciendo una licencia de tres meses para la persona que este a cargo o sea familiar conviviente de quien ha adquirido la discapacidad. También permite que, si ambos padres están en condiciones de gozar de la licencia especial, pueden optar por hacerlo de manera simultánea o no. Durante el período de licencia recibirán una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que habrían percibido si hubieran prestado servicios (1053-D-2014).</p> <p>1 proyecto amplía la aplicación de la Ley 24.716 al nacimiento de hijos con discapacidad o con patologías que requieran cuidados intensivos prolongados desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad o <u>a partir de la fecha de detección fehaciente de la incapacidad del o la menor dentro de los 5 años de su nacimiento</u> (1235-D-2014).</p> <p>El dictamen conjunto deroga esta ley y, este y 2 proyectos, proponen ampliar esta licencia a 50 días para casos de discapacidad o enfermedad crónica (1883-D-2014; 6115-D-2013). Otro adiciona 30 días para estos mismo casos (S-3643-2013). 1 proyecto le adiciona a la licencia post parto una licencia adicional de 60 días que puede ampliarse hasta los 120 días, según el criterio médico (S-3150-2013).</p>
Licencia por enfermedad o accidente del hijo/a	<u>Licencia por enfermedad grave del hijo/a</u> : 2 proyectos incorporan esta licencia para trabajadores con hijos/as menores a cargo que requieran tratamiento con asistencia personal del trabajador de hasta 180 días por año, en forma continua o discontinua. Si vencido el plazo de licencia el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo por subsistir la situación que le dio origen, el empleador deberá conservarle el

¹⁰⁹ Los proyectos 2320-D-2014, 2280-D-2014, 1235-D-2014, 1285-D-2014, 1053-D-2014, 7660-D-2013, 3039-D-2013.

	<p>empleo durante un año sin goce de sueldo (S-285-2013; S-0283-2013). 1 proyecto establece una licencia por enfermedad grave o proceso agudo de importancia, cuando el hijo este a completo cargo del empleado y viva en su hogar, de 2 días con un máximo de 5 días por año (2065-D-2014).</p> <p><u>Licencia por enfermedad o accidente de sus hijos a cargo</u>: 4 proyectos la establecen en hasta 10 días en el año (S-1362-2014; S-3381-2013; S-1723-2013; 1883-D-2014). En caso de tratamientos médicos fuera de la provincia donde reside el trabajador, puede extenderse a 20 días (S-1362-2014).</p> <p>1 proyecto establece una licencia por enfermedad del hijo de hasta 15 días corridos (1355-D-2014).</p> <p>En caso de un hijo enfermo menor de edad a su cargo, la trabajadora puede rescindir su contrato, percibiendo la compensación correspondiente, o quedar en situación de excedencia de entre tres y seis meses (S-2089-2013). El dictamen conjunto y 5 proyectos establecen la misma opción para progenitores o pretensos adoptantes (S-3643-2013; 1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013; 4275-D-2013). Este último proyecto también permite reducir la jornada laboral en estos casos, siempre que el empleado tengo un año de antigüedad en la empresa.</p>
Licencia por enfermedad o accidente de familiares	<p><u>Miembro de grupo familiar</u>: 1 proyecto propone una licencia de 30 días laborables por año (0609-D-2014). Otro propone 20 días corridos por año o 30 días discontinuos (7660-D-2013).</p> <p><u>Padres a cargo</u>: 2 proyectos establecen una licencia por enfermedad o <u>accidente</u> de hasta 10 días en el año (S-1362-2014; S-3381-2013). En caso de tratamientos médicos fuera de la provincia donde reside el trabajador, puede extenderse a 20 días (S-1362-2014). Otro proyecto propone de 2 días corridos con un máximo de diez días por año (S-1723-2013). 1 proyecto refiere a personas a cargo, estableciendo una licencia en casos de enfermedad de 2 días hábiles con un máximo de 10 días por año (S-3643-2013). 1 proyecto propone una licencia por enfermedad o proceso agudo de importancia de los padres de 2 días con un máximo de 5 días por año cuando se encuentren a completo cargo del empleado y vivan en su hogar (2065-D-2014).</p> <p><u>Familiar a cargo</u>: 1 proyecto propone una licencia por enfermedad de hasta 15 días corridos (1355-D-2014) mientras que otros 2 proponen una de 2 días con un máximo de 10 días por año (0849-D-2014; 6115-D-2013).</p> <p><u>Cónyuge o conviviente</u>: 1 proyecto establece una licencia por enfermedad de hasta 10 días continuos o discontinuos en el año. En caso de tratamientos médicos fuera de la provincia donde reside el trabajador, puede extenderse a 20 días (S-1362-2014). En casos de enfermedad o accidente dos proyecto proponen una licencia de diez días como máximo por año (S-1723-2013; S-3381-2013). 4 proyectos proponen, en casos de enfermedad, dos días con un máximo de 10 días por año; en caso que tuviesen hijos menores de edad, de tres días hábiles a 15 días por año (S-3646-2013; 1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013). Estos últimos dos proyectos refieren a la licencia “para el cuidado de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo o <u>sometido a técnicas de reproducción medicamente asistidas...</u>”. Si la enfermedad fuese crónica, hasta 30 días por año (S-3643-2013). 1 proyecto propone una licencia por enfermedad o proceso agudo de importancia de cónyuge de 2 días con un máximo de 5 días por año cuando se encuentre a completo cargo del empleado y viva en su hogar (2065-D-2014).</p> <p><u>Imposibilidad física o psíquica</u>: 1 proyecto refiere que en los casos de <u>incapacidad</u> de la madre del hijo o de la cónyuge o conviviente en caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción, al padre trabajador se lo otorgará la licencia hasta completar el término de licencia establecido por maternidad (1285-D-2014). En relación a hijos con discapacidad, otro proyecto establece que en los casos de <u>imposibilidad física o psíquica de la madre en la atención de su hijo</u>, el trabajador puede disponer de la licencia de 6 meses siempre que esta esté comprendida total o parcialmente dentro del año de nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción (7660-D-2013). 1</p>

	proyecto establece que en estos casos al trabajador varón le corresponden las opciones a favor de la mujer luego de las licencias establecidas (5419-D-2013).
Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida	El dictamen conjunto y 3 proyectos prevén 30 días por año (1883-D-2014; 0849-D-2014; 6115-D-2013). 1 proyecto propone una licencia de 20 días por año, en caso de prescripción médica expresa (S-3643-2013).
Tope máximo por licencias	2 proyectos establecen que la acumulación de licencias no podrá superar los 180 días totales (1883-D-2014; 6115-D-2013).

Otros aspectos incorporados en los proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional durante el período 2013-2014 incluyen la protección contra el despido, una franquicia laboral de 5 días al año por motivos escolares, la provisión de centros de desarrollo infantil, descanso por lactancia o alimentación, y la posibilidad de reincorporarse al trabajo en una jornada reducida luego de los períodos de licencia.

En los próximos párrafos se describen estos aspectos de los proyectos de ley:

- **Protección contra el despido**

El dictamen conjunto y tres proyectos prevén que el despido de una trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento del hijo si se da dentro de los 8 y ½ meses anteriores y de los 8 y ½ meses posteriores a la fecha de parto (1883-D-2014; 0849-D-2014; 5419-D-2013). 2 proyectos prevén 8 y ½ meses anteriores y 7 y ½ posteriores (S-3643-2013; 6115-D-2013). Tres proyectos lo mantienen en 7 y ½ meses anteriores o posteriores (S-458-2014; 2234-D-2014; 0345-D-2014). Un proyecto lo prevé si se da desde la notificación al empleador del estado de embarazo hasta los 7 y ½ meses posteriores a la fecha de parto (4275-D-2013).

El dictamen conjunto y tres proyectos prevén que el despido de un trabajador obedece a razones de embarazo o nacimiento del hijo si se da desde la comunicación del embarazo hasta los 8 y ½ meses posteriores al nacimiento de su hijo (1883-D-2014; 0849-D-2014; 5419-D-2013). Cinco proyectos lo prevén hasta los 7 y ½ meses posteriores (S-3643-2013; 345-D-2014; 6115-D-2013; 5419-D-2013; 4275-D-2013).

El dictamen conjunto y dos proyectos prevén que el despido de un trabajador obedece a razones de adopción si se da dentro de los 8 y ½ meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción (1883-D-2014; 0849-D-2014). Cinco proyectos lo prevén hasta las 7 y ½ meses posteriores a la misma (S-3643-2013; 345-D-2014; 1285-D-2014; 6115-D-2013; 4275-D-2013). Dos proyectos lo prevén para las trabajadoras hasta los 7 y ½ meses posteriores (S-458-2014; S-285-2013).

Un proyecto prevé una indemnización especial a la mujer trabajadora por causa de embarazo o maternidad (6087-D-2013). 1 proyecto aumenta la indemnización especial de despido por embarazo o maternidad (2234-D-2014). Dos proyectos extienden la presunción por despido cuando este es dispuesto dentro de los 8 y ½ meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistidas (1883-D-2014; 0849-D-2014). Otro dentro de los 8 y ½ meses anteriores y 7 y ½ meses posteriores (6115-D-2013).

- **Franquicia laboral de 5 días al año para actividades escolares**

Prevista en el proyecto 1987-D-2013

- **Centro de Desarrollo Infantil**

Previsto en el dictamen conjunto y en dos proyectos para ser utilizado por hijos/as menores de hasta 4 años, debiendo ser habilitados por el empleador en los establecimientos donde presten tareas un mínimo de 50 trabajadores (1883-D-2014; 0849-D-2014). Un proyecto lo establece para menores de hasta 5 años de edad (5590-D-2013).

Un proyecto refiere a Salas Maternales y Guarderías a ser utilizadas por los/a hijos/as menores de hasta 4 años de edad, debiendo ser habilitados por el empleador en los establecimientos donde presten tareas un mínimo de 40 trabajadores, dentro del mismo o en sus alrededores (1352-D-2014).

- **La posibilidad de reincorporación reduciendo la jornada a la mitad**

Prevista en el dictamen conjunto y en un proyecto, por un plazo no superior a seis meses contados desde la finalización de la licencia, para el progenitor o pretense adoptante que haya gozado de la licencia más prolongada (1883-D-2014). Otro lo establece en un plazo no superior a 12 meses (0849-D-2014). Un proyecto refiere a la reducción de hasta un mínimo de 4 horas de la jornada laboral por un plazo no superior a los 12 meses desde el nacimiento o desde el otorgamiento de la guarda con fines de adopción. Un proyecto incorpora el Permiso Postnatal, como derecho de la trabajadora a reincorporarse a sus labores, una vez terminada la licencia posterior al parto, por la mitad de su jornada por un término de 18 meses. En este caso percibiría la mitad de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social y la mitad del salario. El empleador estaría obligado a reincorporarla salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que la trabajadora las desempeña, este sólo pueda desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, **a elección de la madre**, puede gozar del permiso postnatal a partir de la séptima semana del mismo y por el número de semanas que esta lo indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final (S-0016-2014).

- **Descansos diarios por lactancia**

Cinco proyectos mantienen los descansos previstos en la LCT, de dos diarios de media hora cada uno (S-2019-2014; 1882-D-2014; 76601-D-2013; 6087-D-2013; 4275-D-2013). Un proyecto extiende los descansos a dos de 45 minutos, pudiendo disponer de ese descanso de forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos períodos o postergando o adelantando en 45 minutos o en 1 hora y media el inicio o el término de la jornada laboral (0849-D-2014).

También se establecen derechos para el progenitor o pretense adoptante. El dictamen conjunto y dos proyectos establecen un descanso de 1 hora pudiendo disponer que sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos períodos o postergando o adelantando medio hora o en una hora el inicio o término de la jornada laboral (1883-D-2014; 6115-D-2013). Dos proyectos mantienen los dos descansos de media hora permitiendo que se acumulen, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes (1352-D-2014; 6087-D-2013).

Por otra parte, un proyecto establece que se otorgarán los descansos por lactancia a la trabajadora que recibiera la **guarda con fines de adopción de un lactante** (76601-D-2013). Además, un proyecto agrega que en caso de trabajadoras que presten servicios en jornadas reducidas, la duración de los descansos se reducirá en forma proporcional (S-2019-2014).

Para el caso de **nacimientos múltiples**, un proyecto adiciona a los períodos establecidos media hora por cada hijo nacido, a partir del segundo inclusive y reconoce tal derecho a la madre de una persona menor de edad adoptada, cuando esta sea lactante y por un máximo de un año contado desde el otorgamiento de la guarda (S-458-2014). Un proyecto establece que se acumularán los dos descansos de media hora para amamantar a cada hijo en la jornada laboral, hasta un máximo de tres horas totales entre ambos descansos (S-1111-2014). 2 proyectos establecen que se incrementará proporcionalmente (1352-D-2014; 4275-D-2013) y otro que los descansos se extenderán en 45 minutos más por cada hijo a partir del segundo inclusive (0849-D-2014).

Un proyecto dispone que en los establecimientos donde presten servicios un número mínimo de trabajadoras en edad fértil que establezca la reglamentación, el empleador **deberá habilitar un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna**, y asegurar su adecuada conservación durante toda la jornada de trabajo (0849-D-2014).

A opción de la trabajadora un proyecto prevé que cuando no sea necesario que la madre provea la lactancia, podrá optar porque sea el/a otro/a progenitor/a quien goce de los descansos (4275-D-2013).

- **Período post-licencia**

Prevista **para el progenitor o pretense adoptante**: un proyecto establece que puede continuar su trabajo, rescindir su contrato, percibiendo la compensación correspondiente, o quedar en situación de excedencia de entre tres y seis meses (S-3643-2013). Además, se establece una **asignación por excedencia** en el caso de un proyecto que propone destinar una asignación a las madres que eligen extender su licencia “ordinaria” de 90 días que consistirá en el pago de una suma mensual de un Salario Mínimo Vital y Móvil, que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente (0346-D-2014). Ese proyecto propone que, durante el período de excedencia, los aportes a la obra social sean asumidos, por un lado, por la propia trabajadora, de acuerdo a lo que percibe por la asignación, y por la otra la seguridad social en cuanto a las contribuciones se refiere. Un proyecto establece el requisito de un año de antigüedad en la empresa para poder rescindir el contrato, acogerse a los plazos de excedencia o reducir la jornada laboral luego de las licencias (4275-D-2013).

- **Personal temporario – Régimen de trabajo agrario**

El dictamen conjunto y un proyecto establecen que la licencia por maternidad también se extiende al personal femenino temporario cuando la licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios (1883-D-2014). El dictamen conjunto y un proyecto establecen que la licencia por adopción también se extiende al trabajador o trabajadora temporaria cuando la licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios (1883-D-2014). El dictamen conjunto y dos proyectos establecen una licencia de 30 días para el otro progenitor o pretense adoptante incorporado como personal permanente de prestación continua (1883-D-2014; 6115-D-2013). Un proyecto propone una asignación parental o por guarda con fines de adopción, que consistiría en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador progenitor hubiera debido recibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses (6115-D-2013).

IV. Conclusiones generales

Como lo demuestra el relevamiento y el análisis normativo, existen en la actualidad profundas diferencias en el alcance y extensión de las licencias según el tipo de empleo, lo que determina un diverso acceso a recursos de cuidado y cristaliza la desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los y las progenitores como de los niños, niñas y adolescentes. En términos generales, se ha mostrado que las licencias son más variadas y extensas en el ámbito del sector público y más limitadas para quienes se desempeñan en el sector privado.

Además, en lo que hace a al empleo en el sector, hemos visto que prácticamente son inexistentes las licencias parentales y que, al no haber una regulación específica, quedan totalmente excluidos de todo régimen de licencias quienes se desempeñan en el trabajo formal de manera independiente, como son los monotributistas y autónomos. De igual modo, es insuficiente la protección que el Régimen para el Personal de Casas Particulares les otorga a estas trabajadoras no habiendo sido equiparadas, en lo que al régimen de licencias se refiere, al de la LCT. Asimismo, también se encuentran excluidos de esta protección quienes se desempeñan en el sector informal, resultando insuficiente las Asignaciones Universales por Hijo y por Embarazo.

Desde hace varios años, en la agenda legislativa existe un creciente interés por mejorar ciertos aspectos de la normativa vigente vinculados al tema del cuidado en lo que respecta a la ampliación de ciertas licencias Sin embargo, esto no se ha traducido aún en un debate robusto que aborde la problemática de manera completa e integral.

Las reformas propuestas en el dictamen conjunto y en los proyectos de ley con estado parlamentario tienen algunos puntos positivos que merecen destacarse. Entre otras tendencias, se observa:

- ✓ La igualación de derechos entre padres biológicos y adoptantes.
- ✓ La equiparación de derechos de las familias conformadas por personas del mismo sexo.
- ✓ La ampliación de la licencia por maternidad.
- ✓ La incorporación de una licencia especial por nacimiento de niños/as con discapacidad (y no sólo con Síndrome de Down, como ocurre en la actualidad).
- ✓ La incorporación de nuevas licencias parentales, ausentes en la actual LCT.
- ✓ La extensión del período de presunción por despido por razones de embarazo, nacimiento o adopción.
- ✓ La incorporación de diversas modalidades de flexibilización de la jornada laboral, como es la posibilidad de la reincorporación del progenitor adoptante a su puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un plazo no superior a los 6 meses.
- ✓ La creación de espacios que ofrecen cuidados a hijos/as, como los Centros de Desarrollo Infantil previstos en el dictamen conjunto.

Estas tendencias son promisorias pero no son suficientes. En efecto, en la mayoría de los casos, los proyectos proponen modificaciones al régimen de licencias previsto en la LCT. Es decir que cubren a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el sector privado y formal, excluyendo a trabajadores/as formales independientes, trabajadores/as informales y trabajadores/as de casas particulares.

La mayoría de los proyectos se centran en licencias puntuales y, como ya dijimos, no abordan de manera integral y completa la problemática del cuidado. Tampoco se prevé un esquema de contribución a la seguridad social durante el período licencia por maternidad y de excedencia, lo que en los hechos penaliza a las mujeres en ocasión de su maternidad¹¹⁰. Sólo hay un proyecto que propone destinar una asignación hacia las madres que eligen extender su licencia “ordinaria” de 90 días (pago de una suma mensual de un salario Mínimo, vital y móvil) (0346-D-2014 Gen).

Tampoco resultan suficientes las extensiones de las licencias por paternidad previstas en el dictamen conjunto y en varios proyectos, ya que mantienen la visión maternalista de la LCT, proponiendo ampliarla a sólo 10 días. Solamente 5 proyectos superan esta cantidad de días (12, 15, 20, 30 y 45 días). La mayoría de los proyectos reproducen el estereotipo de la maternidad y de los roles de género al interior del hogar, al no incorporar un uso indistinto de las licencias familiares, ni permitir la flexibilidad que permitiría a las familias resolver la combinación de licencias que mejor se adapte a sus necesidades y preferencias. Sólo en caso de guarda con fines de adopción, el dictamen conjunto prevé que los pretendientes adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia. Finalmente, no se han presentado proyectos de ley que contemplen otras formas de trabajo y modalidades como trabajo flexible o a distancia, tomando los ejemplos de prácticas de ciertas empresas privadas muy valoradas por sus empleados y empleadas.

Todo ello nos lleva a la necesidad de señalar algunos ejes de discusión sobre los cuales podrían girar las futuras reformas a la LCT, en el contexto de la incorporación a un sistema de licencias y beneficios que deben extenderse a aquellas personas que se desempeñan dentro del sector privado de manera independiente o informal.

V. Propuestas para la discusión legislativa

La evidencia empírica muestra que la actual organización social del cuidado en Argentina es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos niveles distintos. Por un lado, hay una desigual distribución del cuidado entre los hogares, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, que son los cuatro actores centrales en la materia. En la medida en que el cuidado recae principalmente en los hogares, son los de menores ingresos los que enfrentan mayores dificultades para articular las obligaciones de cuidado y en el empleo. Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres, acrecentando las desigualdades de género.

¿Cómo incorporar la complejidad del cuidado en una lógica de derechos, de modo de desvincularlo de la condición de trabajador o trabajadora asalariado/a, o como un “sujeto

¹¹⁰ Durante el período de licencia por maternidad, las trabajadoras en relación de dependencia con un mínimo de 3 meses de antigüedad en el empleo perciben una asignación familiar por maternidad equivalente a su remuneración bruta mensual (art. 11 Ley 24.714). Durante ese período –al igual que durante el período de excedencia, si optaran por gozarlo– el empleador no realiza aportes jubilatorios, por lo que al momento de jubilarse una mujer que haya gozado de períodos de licencias por maternidad estará en una situación desventajosa frente a un varón que haya trabajado la misma cantidad de años que ella (tendrá menos períodos de aportes)

beneficiario” o “receptor” de políticas específicas? ¿Cómo reconocer la cuestión del cuidado como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato?

La consideración del **cuidado desde un enfoque de derechos, requiere su comprensión como un derecho universal, independientemente del estado de necesidad que eventualmente pueda estar transitando una persona.** A su vez, implica analizar el cuidado como una obligación oponible a terceros y al Estado con todas las responsabilidades que implica.

En este contexto, la capacidad regulatoria del Estado tanto como proveedor de empleo público y como regulador del empleo privado, brinda una oportunidad para intervenir en la configuración de un sistema más integrado para articular las responsabilidades de cuidado con las responsabilidades laborales.

La actual situación de inacción, no sólo en términos de empleo público y empleo privado, sino también entre distintas jurisdicciones y ámbitos, **deriva en un mosaico diverso de situaciones de desigualdad frente al ejercicio del derecho al cuidado.** En este sentido, es fundamental la igualdad en acceso y goce de los derechos que hacen a las distintas manifestaciones del cuidado.

Los proyectos analizados proponen modificaciones a los regímenes de licencias previstos en las leyes que regulan el empleo, en especial a la LCT, de modo tal que los trabajadores formales independientes (monotributistas y autónomos), y quienes se desempeñan en el sector informal siguen quedando excluidos de todo régimen de licencias u otros beneficios. Es necesario entonces la creación de un **sistema que integre a los trabajadores formales independientes y a los que se desempeñen en el sector informal** a un sistema de protección que les permita el acceso a recursos para el cuidado, equiparándolos a aquellos actualmente disponibles para trabajadores en relación de dependencia a quienes les es aplicable la LCT.

Del mismo modo, la equiparación de los/as trabajadores/as de casas particulares a los demás trabajadores del sector privado sigue siendo una deuda pendiente¹¹¹, por lo que es necesaria una reforma al Régimen de Personal de Casas Particulares que equipare el régimen de licencias con el que se disponga para la LCT.

Por otra parte, la mayoría de los proyectos se centran en licencias puntuales que pretenden ser ampliadas o incorporadas a las leyes que regulan el empleo y no abordan de manera integral la problemática del cuidado. Pero además, se trata en general de reformas parciales de la ley, que pueden generar situaciones de inconsistencias internas en el texto de la LCT. Para evitar ese riesgo, sería necesaria una **reforma integral a la Ley de Contrato de Trabajo**, de modo que al incorporarse modificaciones haya una articulación armónica de los derechos y beneficios reconocidos a los/las trabajadores/as (entre otras cosas) en torno a las cuestiones relativas al cuidado. En tal sentido, entendemos que debe adecuarse la LCT a las distintas composiciones familiares existentes en la actualidad -como pueden ser progenitores del mismo género-,

¹¹¹ En el nuevo Régimen de Contrato de Trabajo del Personal de Casas Particulares establecido con la Ley 26.844 sólo se reconocen las licencias por maternidad y paternidad (además de por matrimonio y fallecimiento de cónyuge o familiar), pero no se reconoce el período de excedencia ni ninguna otra licencia parental.

utilizándose términos como “progenitores/as” o “adoptante” de un modo consistente en todo el texto legal.

Es necesario que esa reforma integral que proponemos tenga una concepción del cuidado como un trabajo con valor social¹¹², previendo un esquema de contribución a la seguridad social durante el período de excedencia, al que actualmente tienen derecho las mujeres sin goce de sueldo, y sin que ese período compute para la jubilación o la antigüedad. El hecho de que en la actualidad las licencias por maternidad no incluyan aportes acarrea como consecuencia que las madres trabajadoras deban trabajar más tiempo para cubrir la misma cantidad de aportes que un padre trabajador en el mismo período.

Además, es necesario que la Ley de Contrato de Trabajo garantice un **piso mínimo común de derechos**. En tal sentido, entendemos que se debe igualar para arriba, es decir que ese piso común sea más alto que el actual, particularmente en lo que hace a las licencias por maternidad y paternidad, las cuales deben ser equiparadas ya sean biológicas o adoptivas.

Los proyectos presentados siguen reproduciendo una visión maternalista del trabajo. Es necesario que la nueva ley contemple una **licencia por paternidad más extensa y obligatoria**, y que incorpore nuevas licencias parentales –que en la actualidad están excluidas de la LCT- , que sean de uso indistinto e intercambiable entre padres y madres.

En tal sentido, además de las licencias por enfermedad de hijo/a, deberán incorporarse franquicias para adaptación escolar de hijo/a, para alimentación de hijo/a lactante de uso por el padre y no sólo por la madre, para visitas con fines de adopción, todas las cuales ya han sido incorporadas en diversos regímenes de empleo público de diferentes jurisdicciones de nuestro país.

También creemos que una reforma a la LCT podría contemplar otras formas de trabajo y modalidades como trabajo flexible y a distancia, tiempo parcial, incorporación gradual post-licencia, entre otros.

Finalmente, es necesario también que se reglamente y se implemente el art. 179 de la LCT que establece la obligatoriedad para el empleador de habilitar salas maternas y guarderías.

¹¹² Si bien existe la discusión acerca de si el cuidado debe ser concebido como un trabajo remunerado en sí mismo, de modo que –por ejemplo- se cree un salario para “amas de casa”, no es a este concepto al que nos referimos. La discusión que entendemos debe darse es sobre la imposición actual de una suerte de “impuesto a la maternidad” al privar a la mujer trabajadora de aportes jubilatorios durante los períodos de licencia por maternidad y de excedencia, o bien por el hecho de que el período de excedencia no sea considerado como tiempo de servicio a los fines de computar el tiempo trabajado para el cálculo indemnizatorio.

Terminología utilizada en este Documento de Trabajo:

Licencia por maternidad: período de descanso con cobro de haberes reconocido a la mujer por nacimiento de hijo/a biológico o por adopción.

Licencia por paternidad: período de descanso con cobro de haberes reconocido al varón por nacimiento de hijo/a biológico o por adopción.

Licencias parentales: permisos con cobro de haberes reconocidos a varones y mujeres para cuidado de hijos/as y/o familiares cercanos, que no sean licencias por maternidad y paternidad.

Excedencia: Es un período de tiempo extra que puede tomarse voluntariamente la madre que ha tenido un/a hijo/a luego de haber hecho uso de la licencia por maternidad, sin goce de sueldo pero conservando el empleo en la misma categoría que antes de la licencia. En Argentina esta período no cuenta como tiempo de servicio

Franquicias: reducciones horarias en la jornada laboral con cobro de haberes vinculadas al cuidado de hijo/a. Ejemplos de franquicias son la reducción horaria para lactancia y los permisos otorgados para adaptación escolar de niños/as.