

**PROYECTOS Y REFORMAS  
LEGISLATIVAS EN MATERIA  
DE LICENCIAS PARENTALES  
Y CUIDADOS**

# Ley 26.844. Estatuto de trabajadores de casas particulares

- Sancionado el 13/03/2013. Sustituye al Decreto Ley 326/56 –Estatuto del Servicio Doméstico-.
- El trabajo en casas particulares es uno altamente feminizado, más del 95% de los trabajadores de la actividad son mujeres.
- No contemplaba ningún tipo de licencia parental y una licencia paga por enfermedad inculpable de hasta 30 días –a diferencia del año previsto en la L.C.T.-
- Los trabajadores se encontraban excluidos de la L.C.T.
- El nuevo régimen prevé prohibición de trabajo por 90 días en términos similares a la Ley de Contrato de Trabajo, con presunción de despido discriminatorio en período de protección e indemnizaciones agravadas en caso de despido.
- Esta norma estatuyó la licencia por maternidad a un sector rezagado de la sociedad e integrado por cerca de un millón de trabajadoras.

# Proyecto de Ley 6115 –D- 2013

- ⦿ Actualmente en trámite ante la H. Cámara de Diputados de la Nación con dictamen favorable de la Comisión de Legislación del Trabajo.
- ⦿ Girado a la Comisión de Derecho de Familia.
- ⦿ Podría perder estado al concluir el año parlamentario de no ser aprobado en recinto.

# Comparativo

## Actual Ley de Contrato de Trabajo

- **Art. 158:** El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:
- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos (al menos uno hábil).

## Proyecto Expte. 6115 –D-2013

- Artículo 158: Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:
- e) Para **visitar** al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- f) Para el **cuidado** de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. La licencia será de tres (3) días corridos 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".

# Comparativo. Modificación de la denominación de títulos y capítulos de la Ley de Contrato de Trabajo

## Actual Ley de Contrato de Trabajo

- Título VII. Trabajo de Mujeres.
- Capítulo I. Disposiciones Generales.
- Capítulo II. De la protección de la maternidad.

## Proyecto de reforma

- Título VII. Protección de la trabajadora y de la familia.
- Capítulo I. De la protección de la trabajadora.
- Capítulo II. De la protección de la familia.

# Comparativo

## Actual Ley de Contrato de Trabajo

- **Art. 177. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.**
- Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.
- La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. (...).

## Proyecto de reforma

- **Art. 177. Prohibición de trabajar.** Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.
- De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de cincuenta (50) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.
- Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretense adoptante durante los diez (15) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.
- Los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo naciere sin vida.
- En caso de guarda con fines de adopción, los pretendientes adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el 2° y 3° párrafo de este artículo.
- En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptante o pretense adoptante, el otro podrá ejercer las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.
- En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

# Comparativo

## Actual Ley de Contrato de Trabajo



## Proyecto de reforma

- "Artículo 177 bis: Extensión de la licencia parental. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia del progenitor y del pretense adoptante se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.
- En caso de nacimiento de alto riesgo, se sumará una licencia de treinta (30) días.
- En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de cincuenta (50) días.
- Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor o pretense adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo."

# Proyecto de reforma

- 
- "Artículo 177 ter: Licencia especial por técnicas de reproducción medicamente asistida. La trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, podrá gozar de una licencia de treinta (30) días, continuos o discontinuos por año calendario, en caso de prescripción médica expresa que así lo indique".

## Proyecto de reforma

- ⦿
- ⦿ "Artículo 177 quater: Tope máximo. La acumulación de las licencias establecidas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter no podrán superar, por ningún concepto, el tope máximo de ciento ochenta (180) días totales“.

- Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.
- En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

- **Artículo 177 quinquies:** Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción. Conservación del Empleo. El progenitor deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. De igual manera, el otro progenitor deberá comunicar a su empleador el embarazo de su cónyuge o conviviente.
- Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.
- Ambos progenitores y los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, 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, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.
- Garantízase a los progenitores, durante la gestación, y a los pretensos adoptantes, durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, niña o adolescente con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.
- En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley".

## ● **Art. 178. Despido por causa del embarazo. Presunción.**

- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

- **Artículo 178:** Despido de los trabajadores por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción humana asistida. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.
- La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.
- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.
- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite. En el último supuesto del párrafo anterior, se deberá comunicar al empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización del plazo de presunción, la continuidad del tratamiento para extender por otro período la presunción y efectos establecidos en el 3° párrafo del presente artículo.
- En caso de despido, los trabajadores afectados podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera".

- **Art. 179. Descansos diarios por lactancia.**

- Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. 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.

- **Artículo 179:** Descanso diario por lactancia o alimentación. Centros de Desarrollo Infantil. El progenitor o pretenso adoptante del niño o niña lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea 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.
- Podrá ejercer este derecho por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.
- Los mismos derechos le asisten al otro progenitor, adoptante o pretenso adoptante en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 177".



- “Artículo 179 bis: **Centros de Desarrollo Infantil.** En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta cuatro (4) años de edad, del personal empleado.
- Los Centros de Desarrollo Infantil deberán cumplir con las exigencias de la Ley 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores beneficiarios.
- El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un 30% del personal se encuentre en horario de trabajo.
- Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de un (1) kilómetro de aquel, y podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.
- El empleador podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes 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.”.

○ **Art. 183. Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.**

- La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:
- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.
- En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.
- Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.
- Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

- **Artículo 183: Distintas situaciones. Opciones a favor del trabajador.** El progenitor o pretense adoptante que gozare de la licencia del párrafo 1° y 2° del artículo 177, respectivamente, que, vigente la relación laboral, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:
- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.
- En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses a partir de la finalización de la licencia correspondiente;
- Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el progenitor o pretense adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El progenitor o pretense adoptante que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.
- Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el progenitor o pretense adoptante en el supuesto justificado de cuidado del menor de edad enfermo a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación".

- **Art. 184. —Reingreso.**
- El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.
- El empleador podrá disponerlo:
- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.
- Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.
- Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

- **Artículo 184: Reingreso.** 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.
- Cuando el progenitor o pretense adoptante optare por alguno de los supuestos regulados en los incisos b) y c) del artículo precedente, deberá comunicarlo al empleador dentro de los diez (10) días previos a la finalización de la respectiva licencia. Vencido dicho plazo, se presumirá que optó por el supuesto previsto en el inciso a) del mismo artículo.
- Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio".

- **Art. 186. Opción tácita.**

- Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.
- El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

- Artículo 186: Falta de reincorporación. Para decidir la extinción del contrato del progenitor que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, 177 bis, 177 ter o de la excedencia prevista en el artículo 183, inciso c), el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley".

