

SESIONES ORDINARIAS
2006
ORDEN DEL DIA N° 875

**COMISIONES DE LEGISLACION DEL
TRABAJO Y DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ
Y ADOLESCENCIA**

Impreso el día 8 de septiembre de 2006

Término del artículo 113: 19 de septiembre de 2006

SUMARIO: Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
Modificación.

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Dictamen de comisión

- 1.–**Roy.** (195-D.-2005.)
- 2.–**Jalil y otros.** (512-D.-2005.)
- 3.–**Monti y otros.** (1.335-D.-2005.)
- 4.–**Marino y otros.** (1.410-D.-2005.)
- 5.–**Daher.** (2.138-D.-2005.)
- 6.–**Fayad.** (2.977-D.-2005.)
- 7.–**Giubergia.** (3.058-D.-2005.)
- 8.–**Fayad.** (3.283-D.-2005.)
- 9.–**Ritondo.** (3.966-D.-2005.)
- 10.–**Barbagelata y otros.** (3.980-D.-2005.)
- 11.–**Stolbizer.** (5.640-D.-2005.)
- 12.–**Montenegro y Zimmermann.** (15-D.-2006.)
- 13.–**Solanas y Berraute.** (440-D.-2006.)
- 14.–**Baigorri y Marino (A.).** (899-D.-2006.)
- 15.–**Zimmermann y otros.** (1.573-D.-2006.)
- 16.–**Bisutti y otros.** (1.734-D.-2006.)
- 17.–**Ferrigno y otros.** (1.825-D.-2006.)
- 18.–**Montenegro y otros.** (2.115-D.-2006.)
- 19.–**Baragiola y otros.** (2.957-D.-2006.)
- 20.–**Raimundi.** (3.136-D.-2006.)
- 21.–**Pérez (A.) y otros.** (3.375-D.-2006.)
- 22.–**Lozano y otros.** (3.546-D.-2006.)
- 23.–**Sesma y otros.** (3.566-D.-2006.)
- 24.–**Córdoba (S. M.) y otros.** (3.860-D.-2006.)
- 25.–**Bisutti y otros.** (4.025-D.-2006.)
- 26.–**Bisutti y otros.** (4.268-D.-2006.)

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Roy; del señor diputado Jalil y otros señores diputados; de la señora diputada Monti y otros señores diputados; de la señora diputada Marino y otros señores diputados; de la señora diputada Daher; del señor diputado Fayad; del señor diputado Giubergia; del señor diputado Ritondo; de la señora diputada Barbagelata y otros; de la señora diputada Stolbizer; de la señora diputada Montenegro y del señor diputado Zimmermann; del señor diputado Solanas y de la señora diputada Berraute; del señor diputado Baigorri y de la señora diputada Marino A.; del señor diputado Zimmermann y otros señores diputados; de la señora diputada Bisutti y otros señores diputados; del señor diputado Ferrigno y otros señores diputados; de la señora diputada Montenegro y otros señores diputados; de la señora diputada Baragiola y otros señores diputados; del señor diputado Raimundi; del señor diputado Pérez A. y otros señores diputados; del señor diputado Lozano y otros señores diputados, de la señora diputada Sesma y otros señores diputados, y de la señora diputada Córdoba, S. M. y otros señores diputados modificatorios de la ley 20.744 (t.o. 1976) –Ley de Contrato de Trabajo– y de la ley 24.714 –Régimen de Asignaciones Familiares–, en lo concerniente a licencia y protección a la maternidad, licencia por adopción, licencia por paternidad y vacaciones, y han tenido a la vista el expediente 190-P.-98 de Iniciativa Popular (Recalde, Héctor y otros) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que

dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modificase el artículo 158 de la ley 20.774 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: *Clases.*

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Derogado;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, en las condiciones establecidas en la presente ley, tres (3) días corridos; por fallecimiento de alguno de los padres, tres (3) días corridos; y por fallecimiento de hijo, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para visitar al menor o menores que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año –no acumulables– desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente.

Art. 2º – Incorpórase como artículo 161 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 161 bis: *Licencia para visitas por adopción. Requisitos.* En el caso del inciso f) del artículo 158, al solicitar la primera licencia, el adoptante deberá acreditar haber iniciado los trámites con copia de la autorización de visita judicial certificada por el juzgado donde se pretende lograr la guarda con fines de adopción de uno o más menores y un certificado que acredite su inscripción previa en el registro de adoptantes correspondientes al juzgado, si lo hubiere o del ente jurisdiccional encargado de ello y donde quede constancia que ha cumplido con los requisitos de idoneidad como potencial adoptante.

Art. 3º – Modificase el artículo 177 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el tra-

bajo 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 pretérmino 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 y se acrecentará con el número de semanas equivalente a la diferencia entre el nacimiento a término (37 semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada. Las condiciones establecidas anteriormente deberán ser acreditadas mediante certificado médico a los efectos de su otorgamiento. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementarán en diez (10) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

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 prevengan las reglamentaciones respectivas.

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

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en éste artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 4º – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* La mujer trabajadora gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días con motivo del otorgamiento de guarda con fines de adop-

ción. Dicha licencia comenzará a los dos días de la notificación fehaciente que del otorgamiento de la guarda curse la trabajadora a su empleador.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en diez (10) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la notificación referida en el párrafo primero. En tal supuesto, el trabajador será acreedor a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 5° – Incorpórase como artículo 177 ter a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 177 ter: *Derechos de la paternidad.* El trabajador gozará de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de los dos días de efectuada la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En caso de ser adoptante único, el período de la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos, a partir de los dos días de efectuada la notificación del otorgamiento de la guarda.

En los supuestos de parto o guardas con fines de adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive.

El período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde el nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, cuando la madre del hijo del trabajador falleciere durante la licencia por maternidad o guarda con fines de adopción. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158.

Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador no devengará reinuneración de su empleador y, en sustitución de ella, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia.

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus inodificatorias por el siguiente texto:

Artículo 178: *Despido por causa del embarazo. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora responde a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto desde la notificación del estado de embarazo cursada por la trabajadora al empleador y hasta siete y medio (7 1/2) meses posteriores a la fecha de parto. En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón sea despedido desde la notificación del embarazo y hasta los siete meses y medio posteriores al nacimiento de su hijo. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón, al que le hubiere sido otorgada la guarda, sea despedido dentro de los siete meses y medio posteriores a la notificación al empleador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

Art. 7° – Modifícase el texto del artículo 179 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 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 un lapso más prolongado.

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar salas de jardín maternal y jardín de infantes para niños de hasta la edad de inicio de la escolaridad obligatoria, destinada a los hijos de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento. Las salas deberán funcionar dentro del lugar de trabajo o en sus adyacencias, con los requisitos exigidos para el desarrollo de esta actividad, y estarán a cargo de personal especializado y debidamente habilitado para ejercer tal función.

La obligación establecida en el párrafo precedente podrá sustituirse mediante el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hijo, cuyo monto no será menor al equivalente a dos asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.

Art. 8º – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente texto:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186.

Art. 9º – Modifícase el inciso c) del artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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 o de la guarda con fines de adopción dentro de los plazos fijados.

La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Art. 10. – Incorpórase como inciso d) al artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

La trabajadora podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en la situación reglada en el párrafo anterior por un plazo no mayor de doce meses contado a partir del día del nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción.

Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Art. 11. – Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 186 bis: *Extensión.* Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

a) Fallecimiento de la madre de su hijo, mientras éste fuera menor de edad;

b) Imposibilidad física y/o psíquica, debidamente acreditadas, de la madre para procurar atención al niño;

c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 12. – Modifícase el segundo párrafo del artículo 164 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a la licencia que resulte del artículo 158, inciso c), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio, pareja adoptante o pareja conviviente se desempeñare a las ordenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta o simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 13. – Agrégase como segundo párrafo en el artículo 11 de la ley 24.714 el siguiente texto:

Durante igual período y con similar requisito de antigüedad, la asignación por maternidad también será abonada por su empleador, a la trabajadora incluida en el inciso b) del artículo 2º de la ley 24.241.

Art. 14. – Sustitúyese la rúbrica del capítulo II del título VII de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976) por la siguiente:

De la protección de la maternidad y de la paternidad.

Art. 15. – Derógase el inciso a) del artículo 158 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t.o. 1976).

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 16 de agosto de 2006.

Héctor P. Recalde. – Juliana di Tullio. – Delia B. Bisutti. – Cinthya G. Hernández. – Beatriz L. Rojkes de Alperovich. – Remo G. Carlotto. – Hugo O. Cuevas. – Josefina Abdala. – Elda S. Agüero. – Isabel A. Artola. – Ana Berraute. – Lía F. Bianco. – Stella Maris Cittadini de Montes. – Patricia S. Fadel. – Alfredo C. Fernández. – Pauliana E. Fiol. – Ruperto E. Godoy. – María A. González. – Francisco V. Gutiérrez. – Griselda N. Herrera. – Daniel R. Kroneberger. – Claudio Lozano. – Juliana I. Marino. – Lucrecia E. Monti. – María del Carmen Rico. – Ana E. R. Richter. – Rodolfo Roquel. – Juan A. Salim. – Paola R. Sesma. – Juan H. Sylvestre Begnis. – Adriana E. Tomaz. – María A. Torrontegui.

En disidencia parcial:

Guillermo E. Alchouron. – Guillermo F. Baigorri. – Raúl G. Merino.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado los proyectos de ley de la señora diputada Roy; del señor diputado Jalil y otros señores diputados; de la señora diputada Monti y otros señores diputados; de la señora diputada Marino y otros señores diputados; de la señora diputada Daher; del señor diputado Fayad; del señor diputado Giubergia; del señor diputado Ritondo; de la señora diputada Barbagelata y otros; de la señora diputada Stolbizer; de la señora diputada Montenegro y del señor diputado Zimmermann; del señor diputado Solanas y de la señora diputada Berraute; del señor diputado Baigorri y de la señora diputada Marino A.; del señor diputado Zimmermann y otros señores diputados; de la señora diputada Bisutti y otros señores diputados; del señor diputado Ferrigno y otros señores diputados; de la señora diputada Montenegro y otros señores diputados; de la señora diputada Baragiola y otros señores diputados; del señor diputado Raimundi; del señor diputado Pérez A. y otros señores diputados; del señor diputado Lozano y otros señores diputados, de la señora diputada Sesma y otros señores diputados, y de la señora diputada Córdoba S. M. y otros señores diputados, modificatorios de la ley 20.744 (t.o. 1976) –Ley de Contrato de Trabajo– y de la ley 24.714 –Régimen de Asignaciones Familiares–, en lo concerniente a licencia y protección a la maternidad, licencia por adopción, licencia por paternidad y vacaciones, y han tenido a la vista el expediente 190-P.-98 de Iniciativa Popular (Recalde, Héctor y otros) sobre el mismo tema.

Oportunamente, en el año 2003, estas comisiones dictaminaron por unanimidad los expedientes 586-D.-02, 737-D.-02, 899-D.-02, 1.344-D.-02, 2.458-D.-02, 3.400-D.-02, 4.002-D.-02, 7.050-D.-02, 808-D.-03, 3.147-D.-03, 4.825-D.-03, 4.826-D.-03, 4.844-D.-03. Estos proyectos de ley, fueron unificados en un solo dictamen, publicado en la Orden del Día 3.389/03. Dicha Orden del Día fue sancionada por la Honorable Cámara de Diputados con modificaciones, en la sesión del 4 de diciembre de 2003, siendo girada al Honorable Senado.

Paralelamente al trámite en la Cámara de Diputados, el Honorable Senado consideró y sancionó, también en la sesión del 4 de diciembre de 2003, el proyecto de ley 273-S.-03, sobre el mismo tema, girando el texto sancionado a esta Honorable Cámara.

Desafortunadamente, ambas sanciones, que se referían al mismo tema de las licencias por materni-

dad y paternidad en la Ley de Contrato de Trabajo, se “cruzaron” en el trámite legislativo. Como consecuencia de ello, ninguna de las sanciones obtuvo sanción definitiva que la convirtiera en ley.

Al finalizar el año parlamentario 2004, ambas sanciones, caducaron en las respectivas Cámaras, por aplicación de la ley 13.640.

Nuevamente en el año 2005, la Comisión de Legislación del Trabajo estudió el tema y aprobó en la parte de su competencia los expedientes 1.400-D.-04, 2.954-D.-04, 4.946-D.-04, 4.992-D.-04, 195-D.-05, 512-D.-05, 1.335-D.-05, 1.410-D.-05, 2.138-D.-05, 2.977-D.-05, 3.058-D.-05, 3.283-D.-05, 3.966-D.-05, 3.980-D.-05 y 5.640-D.-05, unificados y referidos al mismo tema. El texto del dictamen aprobado por la comisión, quedó pendiente de aprobación en la Comisión de Familia, caducando el mismo en virtud de lo dispuesto en el Reglamento de la Honorable Cámara de Diputados.

En el corriente año, la comisión inició el estudio de todos los proyectos de ley sobre el mismo tema y que actualmente tienen estado parlamentario.

El presente dictamen ha sido elaborado sobre la base de los proyectos de ley que aquí se unifican; considerando además la Orden del Día 3.389/03; incorporando las modificaciones introducidas por esta Honorable Cámara en la sesión del 4 de diciembre de 2003; incorporando el texto del expediente 273-S.-03, sancionado por el Honorable Senado en la misma fecha; y, finalmente el texto del dictamen aprobado por la comisión en el año 2005.

En conclusión, se puede afirmar que el texto del presente dictamen es una “síntesis” de los cinco antecedentes enumerados precedentemente, incorporando y respetando así, las modificaciones introducidas en las sanciones de la Honorable Cámara de Diputados y del Honorable Senado oportunamente.

Por todo lo expuesto, luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente unificados en un solo dictamen.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTES

I

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – La persona que trabajando en relación de dependencia reciba en guarda para adopción a un menor de catorce años, gozará de los siguientes derechos:

- a) Una licencia de cuarenta y cinco días corridos a contar desde la fecha de entrega;
- b) Durante el período de licencia previsto en el inciso anterior, el trabajador/a percibirá una asignación familiar a cargo del sistema de

seguridad social cuyo monto será igual al de la remuneración neta que hubiere percibido si hubiera prestado servicios;

- c) Gozará de dos descansos diarios de media hora para alimentar al menor en el transcurso de la jornada de trabajo, cuando hubiera recibido en guarda a un menor de un año y hasta que cumpla esa edad;
- d) Tendrá derechos al uso de las salas maternales y/o guarderías para niños que estén habilitadas para el uso del personal del establecimiento donde trabajen;
- e) Podrá hacer uso de las siguientes opciones, siempre que continuara residiendo en el país:

1. Continuar trabajando en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
2. Rescindir su contrato de trabajo percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso a 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 de la remuneración calculada en base a la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios.
3. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que suma voluntariamente el trabajador/a que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época en que recibió un menor en guarda, dentro de los plazos fijados.

El trabajador/a que hallándose en estado de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los dos párrafos precedentes será de aplicación en el supuesto justificado de cuidado del menor dado en guarda, enfermo.

El reingreso del trabajador/a en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optare.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del pedido por el trabajador/a;

- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado con acuerdo del trabajador/a. Si no fuere admitido, será indemnizado como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo en cuyo caso la indemnización se limitará al 50% de la que le correspondería por despido injustificado.

4. Los beneficios previstos en los incisos anteriores los gozará uno solo de los guardadores, posibles adoptantes.

Art. 2° – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador obedece a razones de guarda de menores, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la fecha de la recepción del menor, siempre que aquel haya cumplido con la obligación de notificar fehacientemente y acreditar el hecho de la guarda. El despido en este caso, dará lugar a una indemnización equivalente a un año de remuneración que se acumulará a la indemnización por despido.

Art. 3° – Cuando el trabajador/a haya hecho uso de los derechos que le acuerdan las disposiciones precedentes, solo podrá volver a ejercerlos respecto de otros menores cuando acrediten haber adoptado al o los anteriores, o que la guarda concluyó por razones que no le fueran imputables.

Art. 4° – Las disposiciones de la presente ley serán inaplicables:

- a) Cuando se adopte al hijo del cónyuge;
- b) Al hombre que trabajando en relación de dependencia reciba en guarda para adopción a un menor de hasta 14 años juntamente con su esposa, en cuyo caso tendrá derecho únicamente a las licencias que por nacimiento de hijo le acuerdan las disposiciones legales y/o convencionales que rijan su contrato de trabajo;
- c) A los/las trabajadores/as del servicio doméstico; a los/las trabajadores/as a domicilio; a los/las trabajadores/as agrarios/as.

Art. 5° – Si de las leyes, convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, resultaran normas más favorables al trabajador/a, las mismas sustituirán las previsiones de la presente ley.

Art. 6° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Irma Roy.

2

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*MODIFICACION DEL ARTICULO
186 DE LA LEY 20.744

Artículo 1º – Sustitúyese el texto del artículo 186 de la ley 20.744 por el siguiente, que quedará redactado de esta manera:

Artículo 186: Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia por maternidad previstos por el artículo 177, y no notificara fehacientemente su empleador dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia previstos en el artículo 183 inciso c), el empleador deberá intimarla a que se reincorpore a tareas de forma inmediata bajo apercibimiento de tenerla por desistida de su puesto de trabajo haciéndose acreedora a 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.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Luis J. Jalil. – Alicia M. Comelli. –
Encarnación Lozano. – Alberto C.
Pérez. – Daniel Barizat.*

3

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*LEY DE CONTRATO DE TRABAJO:
MODIFICACION: EQUIPARACION
DE LOS DERECHOS ENTRE PADRES
BIOLOGICOS Y PADRES ADOPTIVOS

Artículo 1º – Se modifica el artículo 158 del capítulo II - Régimen de licencias especiales; del título V - De las vacaciones y otras licencias, de la 20.744 (LCT) con el fin de equiparar los derechos de los adoptantes a los que ya tienen los padres biológicos. En consecuencia dicho artículo quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento dos (2) días corridos. El mismo derecho le será reconocido al adoptante al recibir al menor bajo su guarda –previa resolución judicial que así lo ordene–;

- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para visitar al menor que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez competente que es el del domicilio o del lugar de abandono del menor.

Art. 2º – Se modifica el artículo 161 del capítulo II, Régimen de licencias especiales; del título V, De las vacaciones y otras licencias, de la Ley de Contrato de Trabajo con el fin de adaptarlo a las incorporaciones realizadas al artículo 158. El artículo 161 queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 161: A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso a) del artículo 158, con relación al otorgamiento de la guarda preadoptiva, la misma se acreditará con un testimonio de la resolución judicial expedido por el juzgado competente para ser presentado ante el empleador.

En el caso del inciso e) los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

En el caso del inciso f): Al solicitar la primera licencia, el adoptante deberá acreditar haber iniciado los trámites con copia de la autorización de visita judicial certificada por el juzgado donde se pretende lograr la guarda con fines de adopción y un certificado que acredite su inscripción previa en el Registro de Adoptantes correspondiente al juzgado, si lo hubiere, o del ente jurisdiccional encargado de ello y donde quede constancia que ha cumplido con los requisitos de idoneidad como potencial adoptante.

Art. 3º – Se agrega un capítulo nuevo, el capítulo V, al título VII de la ley 20.744 (LCT) denominado: De la protección de la familia con vínculos adoptivos.

*De la protección de la familia con vínculos
adoptivos*

Artículo único. *Maternidad biológica y maternidad adoptiva: equiparación.* Las disposiciones protectorias del título VII referidas a Trabajo de las mujeres alcanzan también a las relaciones de maternidad nacidas de la llegada de uno o varios hijos por adopción aunque el vínculo jurídico no se haya perfeccionado, con la excepción del plazo de prohibición de trabajar que en este caso –al no mediar embarazo–, se limitará a 45 días a contar desde la notificación fehaciente al empleador que se hará en forma análoga a la contemplada en el artículo 161 párrafo primero.

Los mismos derechos que se le reconocen a la madre adoptante le serán otorgados al hombre al que la ley le reconoce el derecho de adoptar solo, puesto que mientras se mantenga ese estado, deberá cumplir también las funciones de maternidad.

La sentencia de adopción inscripta en el Registro de Estado Civil de las Personas es el elemento que perfecciona el vínculo pero no es requisito para el ejercicio de la protección de la paternidad ni maternidad, ni para gozar de las licencias especiales contempladas en el artículo 158 incisos *a)* y *f)* de esta ley, ni para gozar de los beneficios que la seguridad social otorga a los hijos biológicos.

Art. 4º – Con relación al “artículo único” que se introduce en el artículo 3º de la presente ley, se lo denomina transitoriamente de esa manera para que todas las medidas protectorias de la maternidad y paternidad biológica contenidas en el título VII de la LCT que fueran compatibles con el interés superior del menor, sean otorgadas al adoptante a partir de que lo recibe en guarda. El Poder Ejecutivo de la Nación está facultado para darle un número correlativo propio cuando elabore un nuevo texto ordenado de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 5º – El Poder Ejecutivo de la Nación deberá reglamentar la presente ley en el plazo de 60 días, sin perjuicio de lo cual, con relación a los contenidos que son operativos y están reglamentados en la misma, entrará en vigencia a partir de los 10 días de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 6º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Lucrecia E. Monti. – Jesús A. Blanco. –
Liliana B. Fellner. – Carlos A. Larreguy.
– Rosa E. Tulio.*

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Derógase el inciso *a)* del artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.).

Art. 2º – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.) por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar con autorización expresa del médico tratante por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a quince (15) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en diez (10) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

En un plazo no mayor a tres (3) años contados a partir del 10 de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará en treinta (30) días corridos.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 3º – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de la mujer en el plazo de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la notificación fehaciente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas por parte de la trabajadora, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En un plazo no mayor a tres (3) años contados a partir del 10 de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará en treinta (30) días corridos.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en diez (10) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asig-

naciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, los trabajadores serán acreedores a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4º – Incorpórase como artículo 177 ter a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 177 ter: *Derecho de la paternidad.* El trabajador gozará de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas del otorgamiento de 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 10 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 10 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 guardas con fines de adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive.

En caso de muerte de la madre del hijo del trabajador, el período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde el nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158.

Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador no devengará remuneración de su empleador y, en sustitución de ella, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia.

Art. 5º – Incorpórase como párrafo final al artículo 178 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón sea despedido dentro de los siete (7) meses y medio inmediatos anteriores y/o posteriores al nacimiento de su hijo, a condición de que el embarazo hubiera sido notificado y acreditado fehacientemente ante el empleador. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón guardador sea despedido dentro de los siete (7) meses y medio posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

Art. 6º – Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 179 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), por el siguiente texto:

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien (100) trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niños de hasta cinco (5) años destinada a los hijos de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

La sala maternal o guardería deberá funcionar dentro del lugar de trabajo o en sus adyacencias, y estará a cargo de personal especializado y debidamente habilitado para ejercer tal función.

Art. 7º – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), por el siguiente texto:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186.

Art. 8º – Modifícase el inciso c) del artículo 183 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el que quedará redactado de la siguiente manera:

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 o de la guarda con fines de adopción dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Art. 9° – Incorpórase como inciso *d*) al artículo 183 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

La trabajadora podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en la situación reglada en el párrafo anterior por un plazo no mayor de doce (12) meses contado a partir del día de nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción.

Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Art. 10. – Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 186 bis: *Extensión*. Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo;
- b) Imposibilidad física y/o psíquica, debidamente acreditadas, de la madre de procurar atención al niño;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 11. – Sustitúyese el artículo 10 de la ley 24.716 por el siguiente texto:

La trabajadora en relación de dependencia, que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a seis (6) meses de licencia desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, de los cuales los tres (3) primeros serán con goce de sueldo y los tres (3) restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %) del salario de convenio a cargo de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 ter de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), en los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo en ocasión o como consecuencia del parto;
- b) Cuando la madre de su hijo no hiciera uso de la licencia prevista en el primer párrafo de este artículo;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 12. – Derógase el artículo 30 de la ley 24.716.

Art. 13. – Modifícase el segundo párrafo del artículo 164 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), que quedará redactado de la siguiente forma:

El empleador a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso *b*), aun cuando ello implique alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio, pareja adoptante o pareja conviviente con hijo se desempeñara a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta o simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 14. – Agrégase como segundo párrafo del artículo 11 de la ley 24.714 el siguiente texto:

Durante igual período y con similar requisito de antigüedad, la asignación por maternidad también será abonada a la trabajadora independiente afectada por su empleador al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, ley 24.977.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Juliana I. Marino. – Marta S. De Brasi. –
– Paulina E. Fiol. – Cinthya G.
Hernández. – Silvia V. Martínez. –
Marcela V. Rodríguez.*

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

**MODIFICACION A LA LEY 20.744,
LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

Artículo 1° – Modifícase el inciso *a*) del artículo 158 de la ley 20.744 (de contrato de trabajo), quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, cinco (5) días corridos; en caso de parto múltiple se le concederá la misma cantidad de días por hijo nacido, a partir del segundo;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;

- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 2° – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744 (de contrato de trabajo), quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: 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 pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

En caso de parto múltiple, se incrementarán en quince (15) los días anteriores al parto y en quince (15) días después del mismo, a partir del segundo hijo nacido. Si la interesada opta por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a cuarenta (40) días; acumulándose el período total de licencia en el período posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los días que les correspondan.

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 prevengan las reglamentaciones respectivas.

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

Art. 3° – Modifícase el artículo 179 de la ley 20.744 (de contrato de trabajo), quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 179: 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 un lapso más prolongado.

En caso de parto múltiple, los dos (2) descansos de media hora contemplados en el párrafo anterior, se incrementarán otra media hora por hijo a amamantar.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Art. 4° – El Poder Ejecutivo nacional efectuará la reglamentación pertinente dentro de los 90 días de su promulgación.

Art. 5° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Zulema B. Daher.

6

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, diez (10) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Victor M. F. Fayad.

7

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*MODIFICACION A LA LEY
DE CONTRATO DE TRABAJO.
LICENCIA POR PATERNIDAD

Artículo 1º – Sustitúyese el inciso *a*) del artículo 158 de la ley 20.744, por el siguiente texto:

Artículo 158: ...

a) Por nacimiento de hijo, diez (10) días corridos.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Miguel A. Giubergia.

8

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Incorpórase al capítulo II del título V de la ley 20.744 el artículo 158 bis, el que tendrá la siguiente redacción:

Artículo 158 bis: El trabajador gozará de una licencia de (10) diez días corridos por adopción de un hijo, la que se concederá al momento del otorgamiento de la guarda del menor por la autoridad judicial correspondiente.

Art. 2º – Modifícanse los artículos 159 y 160 de la ley 20.744, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 159: Las licencias a que se refieren los artículos 158 y 158 bis serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Artículo 160: En las licencias referidas en los incisos *a*), *c*) y *d*) del artículo 158 y en la del artículo 158 bis, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Art. 3º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Victor M. F. Fayad.

9

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*REFORMA DE LA LEY 20.744.
LICENCIA POR PATERNIDAD

Artículo 1º – Modifícase el artículo 158, del capítulo II, “Régimen de las licencias especiales”, de la

ley 20.744, de contrato de trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a*) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b*) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- c*) Por fallecimiento de hermano, un día;
- d*) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 2º – Incorpórase como quinto párrafo del artículo 177 del capítulo II, De la protección de la maternidad, de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Artículo 177: ...

En el supuesto caso de estar frente a un parto múltiple, se aumentará en veinte días más al período ordinario de descanso posterior al parto, establecido en el primer párrafo.

Art. 3º – Incorpórase como artículo 177 bis, en el capítulo II, De la protección de la maternidad, de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Artículo 177 bis: La trabajadora, en el supuesto de obtener la guarda de un menor con fines de adopción, queda comprendida bajo los términos establecidos en el artículo 177.

Art. 4º – Incorpórase como artículo 177 ter, del capítulo II, De la protección de la maternidad, de la Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

Artículo 177 ter: Derechos de la paternidad.

El trabajador, en el supuesto de gravidez de la cónyuge o de la mujer, que acredite fehacientemente la convivencia en aparente matrimonio, gozará de una licencia de veinte días corridos antes de la fecha de nacimiento y treinta días corridos posteriores al mencionado día.

En el hipotético caso de nacimiento pretérmino, los días no gozados previos al parto se acumularán a la licencia establecida posteriores al mismo, a fin de completar los cincuenta días mencionados en el párrafo anterior. Queda establecido que el período de licencia otorgada, no podrá ser no gozada a los efectos de cobrar en la remuneración mensual los días no utilizados.

Si se produjera al momento del parto, el fallecimiento de la esposa o del hijo nacido, el

trabajador tendrá derecho a partir de ese momento a una licencia de cincuenta días corridos indistintamente de la licencia gozada previa a la fecha de nacimiento; quedando anulada la licencia establecida en el artículo 158, inciso b) del presente cuerpo normativo.

En el supuesto de obtener la guarda con fines de adopción, el padre tendrá derecho a un período de licencia de treinta días corridos que podrá gozar previa o posteriormente, en forma fraccionada o en su totalidad, a la fecha efectiva de la obtención de la guarda del menor.

El trabajador deberá informar en forma fehaciente, el embarazo de su cónyuge o de la mujer que conviva con el mismo en aparente matrimonio, donde constará la fecha presumible del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Dicho trabajador conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, garantizando el cobro de una suma equivalente a la retribución que corresponda al período de licencia legal.

En el caso de un parto múltiple, el trabajador gozará de diez días que se integrarán al período ordinario de descanso posterior al parto.

Art. 5° – Modifícase el artículo 178 de la ley 20.744, de contrato de trabajo, en el capítulo II, De la protección de la maternidad; el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 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 nueve 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 fehaciente el estado de gravidez, así como también el nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

En el caso de despido del hombre trabajador durante el período establecido en el párrafo anterior, se presumirá que el despido es resultado del embarazo de la cónyuge o de la mujer que conviva en aparente matrimonio y del nacimiento del menor.

Art. 6° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Cristian A. Ritondo.

10

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE DERECHOS DE MADRES Y PADRES EN EL TRABAJO

Modificaciones a la ley 20.744 de contrato de trabajo (LCT)

Artículo 1° – Sustitúyanse las denominaciones del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias, por: De los derechos de la madre y el padre en el trabajo y del capítulo II de la citada ley por: De la maternidad y paternidad.

Art. 2° – Agrégase como artículo 172 bis el siguiente texto:

Artículo 172 bis: Queda prohibido recabar informes u opiniones vinculadas con los derechos sexuales y reproductivos de la trabajadora/trabajador, tanto en las encuestas preocupacionales como en todo el curso de la relación laboral.

Art. 3° – Sustitúyase el artículo 177 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 177: *Licencias por maternidad y paternidad. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta setenta y cinco (75) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días.

Los últimos treinta (30) días de licencia podrán ser gozados en forma indistinta por la madre o el padre. En este último supuesto la opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con 15 días de anticipación.

En el supuesto de parto múltiple, el período de licencia posterior al parto se ampliará en quince (15) días corridos por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La madre trabajadora deberá comunicar por cualquier medio el estado de embarazo a su empleador, debiendo asimismo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asig-

naciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciba revestirán carácter remuneratorio.

El padre trabajador gozará de los mismos derechos de seguridad social previstos para la madre trabajadora en caso de hacer uso de la licencia parental prevista en el 2° párrafo del presente artículo.

Garantízase a toda madre trabajadora y padre trabajador, durante la gestación de su hijo y hasta un año después del nacimiento, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo. La misma tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador a que se refiere el 4° párrafo del presente artículo.

La trabajadora que, como consecuencia de una enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto, se encuentre incapacitada para reanudar sus tareas vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

La trabajadora tendrá derecho a una licencia posterior al parto de 45 días aun cuando su hijo naciera sin vida.

En caso de muerte de la madre del hijo/a del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el padre trabajador tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista para la madre en este artículo.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 bis a la LCT, el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de la mujer durante el plazo de setenta y cinco (75) días posteriores a la notificación fehaciente al empleador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en quince (15) días por cada niño cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

Los últimos treinta (30) días de licencia podrán ser gozados en forma indistinta por la madre o el padre. En este último supuesto la opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con 15 días de anticipación.

La madre trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

El padre trabajador gozará de los mismos derechos de seguridad social previstos para la madre trabajadora en caso de hacer uso de la licencia parental prevista en el 3er párrafo del presente artículo.

Garantízase a toda trabajadora y trabajador, hasta un año después de otorgada la guarda con fines de adopción, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo. La misma tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador.

Art. 5° – Derógase el artículo 178 de la LCT.

Art. 6° – Sustitúyase el artículo 179 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 179: *Descansos diarios para alimentación.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para alimentar a su hijo, que podrán acumularse en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas este período deba prolongarse.

Este descanso podrá ser gozado indistintamente por cualquiera de los progenitores a partir de la finalización del período de licencia por maternidad previsto en el artículo 177.

Art. 7° – Sustitúyase el artículo 183 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones.* La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, 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 sur-

jan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al 25 % de la indemnización prevista en el artículo 245;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses;
- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora o el trabajador a partir del vencimiento del plazo de licencia legal prevista en los artículos 177 y 177 bis, y que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184.

La trabajadora o el trabajador que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Si la trabajadora o el trabajador optare por la situación prevista en d), podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en los artículos 177 y 177 bis y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de doce meses contados a partir del día del nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción.

Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Art. 8° – Sustitúyase el artículo 184 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso*. El reingreso de quien se encontrare en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara:

- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al inicio de la misma, o
- b) En el cargo o empleo superior al indicado, en caso de común acuerdo entre el/ la trabajador/a y el empleador.

Si no fuese admitido, la trabajadora o el trabajador será indemnizado como si se tratara del despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo/a, en cuyo caso la indemnización será la prevista en el artículo 247.

Art. 9° – Sustitúyase el artículo 185 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad*. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b), c) y d) de esta ley, la trabajadora o en su caso el trabajador deberán tener un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 10. – Sustitúyase el artículo 186 de la LCT, por el siguiente:

Artículo 186: *Opción*. Si la madre trabajadora o el padre trabajador no se reincorporara a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177 y 177 bis, y no comunicara a su empleador dentro de las 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, previa intimación fehaciente del empleador.

El derecho que se reconoce a la madre trabajadora o al padre trabajador en mérito a lo antes dispuesto, no enerva los derechos que les corresponden por aplicación de otras normas.

Art. 11. – Incorpórase como artículo 77 bis de la LCT, el siguiente texto:

Artículo 77 bis: *Servicios de cuidado de niños/as*. En los establecimientos donde preste servicios un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar un servicio destinado al cuidado integral de los niños/as hasta los cinco años de edad destinado a los/as hijos/as de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

El servicio deberá ser habilitado en el establecimiento, salvo que por acuerdo de partes, con intervención de la asociación profesional y de la autoridad de aplicación, se resuelva su prestación en otro lugar o el pago de los gastos que demande la atención del servicio elegido por la madre o el padre.

Art. 12. – *Licencia por nacimiento de hijo/a al padre trabajador*. Sustitúyase el inciso a) del artículo 158 de la LCT, por el siguiente:

- a) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción, quince (15) días corridos, sin perjuicio de la licencia parental prevista en los artículos 177 y 177 bis.

Art. 13. – Incorpórase como artículo 2° bis de la LCT, el siguiente:

Artículo 2° bis: Las disposiciones contenidas en los capítulos II, III y IV del título VII de esta ley serán aplicables a los dependientes de

la administración pública nacional, provincial o municipal y a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de los mayores beneficios que por normas más favorables se les reconozcan.

Art. 14. – Agrégase como 2º párrafo del artículo 11 de la ley 24.714, el siguiente texto:

Durante igual período y con similar requisito de antigüedad, la asignación por maternidad también será abonada a la trabajadora independiente y a toda mujer cuya actividad exclusiva consista en la realización del trabajo doméstico en su propio hogar. La asignación en este caso será equivalente al salario mínimo establecido para todo el país.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

María E. Barbagelata. – Sergio A. Basteiro. – Gerardo A. Conte Grand. – Eduardo A. Di Pollina. – Eduardo D. J. García. – María A. González. – Cinthya G. Hernández. – Claudio R. Lozano. – María L. Monteagudo. – Alberto J. Piccinini. – Héctor T. Polino. – María F. Ríos. – Jorge Rivas. – Margarita R. Stolbizer.

11

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Sustitúyese el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, por el siguiente:

Artículo 17: Prohíbese efectuar una práctica discriminatoria por motivos políticos, gremiales, religiosos, de sexo, orientación o preferencia sexuales e identidad de género, condición biológica o de salud, responsabilidades familiares, estado civil, edad, etnia, idioma, nacionalidad, aspecto físico u origen social tanto en la oferta de plazas laborales como durante la vigencia de la relación de trabajo.

La discriminación a la que se hace referencia es la que resulta de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos descritos y que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato tanto en el acceso al trabajo como durante la vigencia de la relación laboral.

En caso de trato discriminatorio el trabajador o trabajadora podrá reclamar los daños y perjuicios que considere pertinente con independencia de las demás indemnizaciones que por derecho le correspondan en el marco del derecho del trabajo.

Art. 2º – Sustitúyese el inciso *a)* del artículo 158 LCT por el siguiente:

a) Por nacimiento de hijo/a u otorgamiento de guarda, con fines de adopción, cuando el trabajador o trabajadora no haga uso de las licencias previstas en el artículo 177 ter, veinte (20) días corridos;

Art. 3º – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto 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 ningún caso podrá ser inferior a treinta días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en treinta (30) días por cada hijo a partir del segundo, inclusive.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo/a naciera sin vida o la perdiese durante los 7 días posteriores a la fecha del parto.

Art. 4º – Incorpórase como artículo 177 bis a la LCT (t.o.) el siguiente texto:

Queda asimilada al régimen de licencia establecido en el artículo anterior, la mujer trabajadora a quien se comunique fehacientemente el otorgamiento de guarda con fines de adopción, incluso el aumento proporcional de la licencia por adopción múltiple.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte del/a trabajador/a de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, ella

será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 5º – 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. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158.

Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador no devengará remuneración de su empleador y, en sustitución de ella, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia.

Art. 6º – Incorpórase como párrafo final al artículo 178 de la LCT (t.o.) el siguiente texto:

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón sea despedido dentro de los siete meses y medio inmediatos anteriores y/o posteriores al nacimiento de su hijo, a condición de que el embarazo hubiera sido notificado y acreditado fehacientemente ante el empleador. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón adoptante sea despedido dentro de los siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

Art. 7º – Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 179 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niños/as de hasta cinco años destinada a los hijos/as de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

La sala maternal o guardería deberá funcionar dentro del lugar de trabajo o en sus adyacencias, y estará a cargo de personal especializado y debidamente habilitado para ejercer tal función.

Art. 8º – Derógase el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 9º – El examen prenatal periódico mensual será obligatorio para la madre trabajadora embarazada y el tiempo que se emplee en la consulta médica se considerará tiempo de trabajo a los fines del salario, y para el cálculo de las vacaciones y antigüedad.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Margarita R. Stolbizer.

12

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modifícase el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158 (Clases): El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, o de la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente, siete (7) días corridos (antes dos [2] días);
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, cinco (5) días corridos (antes tres [3] días);
- d) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días corridos (antes un [1] día);
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Olinda Montenegro. – Víctor Zimmermann.

13

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Otórgase a la madre del menor adoptado, conforme las normas del Código Civil, los mismos derechos que posee la madre trabajadora conforme las normas contenidas en el título VII, capítulos II y IV de Ley de Contrato de Trabajo y las distintas disposiciones contenidas en los estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo y que se refieran a los derechos a que a continuación se hace referencia.

Art. 2º – En virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, la madre adoptante de un menor, cualquiera fuera la edad del mismo, tendrá los derechos de protección a la maternidad, vale decir gozará de la prohibición de trabajar durante un plazo de noventa días (90) contados a partir de que se le otorga la guarda en los términos del artículo 316 del Código Civil. Tendrá también derecho a la protección del denominado “despido por causa de embarazo”, debiendo en tal caso notificar al empleador en forma fehaciente tal situación, en cuyo caso la presunción establecida en el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, comenzará a regir a partir de la notificación fehaciente al empleador y se extenderá hasta un plazo no mayor de siete y medio meses posteriores a la fecha en que se le haya otorgado la guarda del menor.

Art. 3º – Tendrá derecho la madre que estuviera en la situación descrita en el artículo 1º a gozar de los descansos diarios por lactancia, en cuyo caso podrá retirarse del lugar donde presta sus tareas habituales dos (2) horas antes del período señalado como finalización de la jornada laboral. Este derecho subsistirá cualquiera fuera la edad del menor adoptado.

Art. 4º – La madre del menor adoptado gozará del estado de excedencia que la Ley de Contrato de Trabajo establece, teniendo los mismos derechos que los otorgados a favor de la mujer trabajadora, en cuyo caso podrá optar por continuar trabajando en los mismos términos que lo venía haciendo, o rescindir su contrato de trabajo, percibiendo las compensaciones que establece la Ley de Contrato de Trabajo o los mayores beneficios que establecen los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Art. 5º – Tendrá asimismo derecho a quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses, contados a partir de la fecha en que se le otorga la guarda judicial. Lo establecido también se hace extensivo cuando el menor otorgado bajo las disposiciones contenidas en título IV, capítulo I del Código Civil, estuviera enfermo y ameritara el cuidado de la madre, siempre que la enfermedad sea considerada gra-

ve, conforme los términos que la reglamentación establezca.

Art. 6º – Serán aplicables los artículos 184, 185 y 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el caso de que la mujer trabajadora decida colocarse en la situación anteriormente descrita.

Art. 7º – Todos los derechos enumerados en los artículos anteriores, comenzarán a regir a partir del momento en que se le otorga a la madre trabajadora la guarda del menor, mediante sentencia dictada por juez competente, y debidamente notificada al empleador.

Art. 8º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ana Berraute. – Raúl P. Solanas.

14

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Sustitúyase el inciso c) del artículo 158 de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), el que quedará redactado de la siguiente manera:

- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, o de padres, tres (3) días corridos. Por fallecimiento de hijo, diez (10) días corridos.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Guillermo F. Baigorri. – Adriana del Carmen Marino.

15

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modifícase el artículo 158 de la ley 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158 (Clases): El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

f) Para la realización de estudios médicos, un (1) día.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Víctor Zimmermann. – Juan E. B. Acuña Kunz. – Liliana A. Bayonzo. – Roberto R. Costa. – Daniel R. Kroneberger. – Olinda Montenegro.

16

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744, título VII, capítulo II, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: 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 porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días y 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 comprobada. Las condiciones establecidas anteriormente deberán ser acreditadas mediante certificado médico a los efectos de su otorgamiento.

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 prevengan las reglamentaciones respectivas.

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.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Delia B. Bisutti. – Silvia Augsburguer. – Susana B. García. – Silvana M. Giudici. – María A. González. – Claudio Lozano. – Marta O. Maffei.

17

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

EQUIPARACION DE DERECHOS LABORALES ENTRE PADRES BIOLOGICOS Y ADOPTANTES

Artículo 1º – Sustitúyese el inciso *a)* del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo –20.744 (t. o.)– por el siguiente texto:

a) Por nacimiento de hijo/a u otorgamiento de guarda, con fines de adopción, cuando el trabajador no haga uso de las licencias previstas en el artículo 177 ter, diez (10) días corridos;

Art. 2º – Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* La mujer trabajadora que obtenga la guarda con fines de adopción de un menor de edad gozará de todos los derechos establecidos en este capítulo. En tal supuesto, tendrá derecho a una licencia de noventa (90) días posteriores a la fecha en que se le asigne la guarda efectiva del menor.

Art. 3º – Incorpórase como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo (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 del otorgamiento de 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.

Art. 4° – Sustitúyese el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) y sus modificatorias por el siguiente texto:

Artículo 178: 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 ½) meses anteriores y/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, como 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.

En el supuesto de la trabajadora adoptante, la presunción operará dentro del mismo plazo, contado a partir de la fecha en que ha obtenido la guarda con fines de adopción, siempre y cuando haya cumplido con la obligación de comunicar a su empleador en la forma establecida en el artículo 177.

Art. 5° – Incorpórase como artículo 178 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) el siguiente texto:

Artículo 178 bis: La presunción del artículo 178 operará, con iguales efectos, cuando el trabajador varón sea despedido dentro de los siete y medio (7 y ½) meses anteriores y/o posteriores al nacimiento de su hijo, a condición de que el embarazo hubiera sido notificado y acreditado fehacientemente ante el empleador. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón adoptante sea despedido dentro de los siete y medio (7 y ½) meses posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

Art. 6° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 3° de la ley 24.714 (ley de asignaciones familiares) por el siguiente texto:

Artículo 3°: Quedan excluidos de las prestaciones de esta ley, con excepción de las asignaciones por maternidad, por paternidad, por licencia por adopción y por hijos con discapacidad, los trabajadores que perciban una remuneración inferior a cien pesos (\$ 100) o igual o superior a dos mil seiscientos pesos (\$ 2.600). (Tope máximo de remuneración sustituido por el artículo 1° del decreto 1.134/2005, B.O. 21-9-2005, a partir del 1° de septiembre de 2005.)

Art. 7° – Sustitúyese el artículo 6° de la ley 24.714 por el siguiente texto:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo;
- b) Asignación por hijo con discapacidad;
- c) Asignación prenatal;
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general, básica y polimodal;
- e) Asignación por maternidad;
- f) Asignación por paternidad;
- g) Asignación por licencia por adopción;
- h) Asignación por nacimiento;
- i) Asignación por adopción;
- j) Asignación por matrimonio.

Art. 8° – Sustitúyese el artículo 11 de la ley 24.714 por el siguiente texto:

Artículo 11: Las asignaciones por maternidad, por paternidad y por licencia por adopción consistirán en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora y/o el trabajador hubieran debido percibir en su empleo durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Art. 9° – Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la ley 24.714 por el siguiente:

- e) Asignaciones por maternidad, por paternidad y por licencia por adopción: las sumas que correspondan de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

Art. 10. – Sustitúyese el artículo 20 de la ley 24.714 por el siguiente texto:

Artículo 20: Cuando el padre y la madre estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos, salvo en el caso de las asignaciones por maternidad, por paternidad y por licencia por adopción.

Art. 11. – Sustitúyese el artículo 21 de la ley 24.714 por el siguiente texto:

Artículo 21: Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo tendrá el derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de las asignaciones por maternidad, por paternidad y por licencia por adopción que serán percibidas en cada uno de ellos.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Santiago Ferrigno. – Diana B. Conti. – Marta S. De Brasi. – Claudio Lozano. – Oscar E. Massei. – Araceli E. Méndez de Ferreyra.

18

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.
SU MODIFICACION

Artículo 1º – Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, el que quedará re-dactado de la siguiente forma:

Artículo 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 pretérmino 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.

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.

En el caso de adopción la trabajadora tendrá derecho a una licencia especial paga por adopción de 90 días cuando el menor adoptado cuente con menos de 1 año de edad y, en los casos en que el menor cuente con más de 1 año y menos de 3, la adoptante gozará de 60 días de licencia paga por adopción. Esta licencia por adopción se hará efectiva a partir del otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción.

La trabajadora deberá comunicarle al empleador fehacientemente su intención de adopción con un mínimo de 10 días de anticipación a la fecha de guarda con fines de adopción.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Olinda Montenegro. – Liliana A. Bayonzo.
– Víctor Zimmermann.*

19

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Incorpórese a la ley 20.744 el siguiente artículo:

Artículo 179 bis: *Complementación por lactancia.* El trabajador padre de lactante dispondrá de los mismos beneficios consagrados por el artículo 179 para la madre de lactante cuando:

- a) Falleciera la madre del niño;
- b) La madre del niño abandonara al menor;
- c) Obrara sentencia firme de tenencia del niño a favor del padre;
- d) Enfermedad grave de la madre del niño que impidiera su atención.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Vilma R. Baragiola. – Miguel A. Giubergia. – Ricardo J. Jano. – Daniel R. Kroneberger. – Víctor Zimmermann.

20

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Reemplázase el nombre del capítulo II del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 y modificatorias) por el siguiente: De la protección de la maternidad y la adopción.

Art. 2º – Incorpórase como último párrafo del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo el siguiente:

La mujer adoptante gozará de la protección establecida en el presente artículo, en las condiciones que fije la reglamentación, y siempre que hubiere notificado fehacientemente al empleador el inicio de los trámites a fin de obtener judicialmente la adopción de un menor o su guarda y la sentencia que las otorgara.

Art. 3º – Sustitúyese el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo por el siguiente:

Artículo 178: Despido por causa de embarazo o adopción. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mu-

jer trabajadora obedece a razones de maternidad, embarazo o adopción, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto o a la sentencia judicial que otorgare la adopción, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento o la petición de adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Carlos A. Raimundi.

21

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACION A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744

Artículo 1º – Modifícase la denominación del capítulo II del título VII de la ley 20.744 por el siguiente texto:

CAPÍTULO II

De la maternidad, paternidad y ejercicio de guarda

Art. 2º – Modifícase el artículo 177, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta setenta y cinco (75) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto y, en tal caso, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días.

En el caso de nacimientos múltiples la licencia posterior al parto se incrementará en la cantidad de quince (15) días por cada hijo.

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.

Los últimos treinta (30) días de licencia podrán ser gozados en forma indistinta por la madre o el padre.

La trabajadora y el trabajador en uso de licencia por paternidad, conservarán su empleo

durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda trabajadora 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.

La trabajadora tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días en caso de que su hijo naciere sin vida o falleciere a poco de nacer.

En caso de fallecimiento de la madre en ocasión o como consecuencia del parto, el padre tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en este artículo se prevé para la madre.

Art. 3º – Incorpórase como artículo 177 bis, el siguiente texto:

Artículo 177 bis. *Guarda*

La trabajadora o el trabajador que se encontrare en ejercicio de la guarda de un niño menor de 1 (un) año edad tendrá derecho a una licencia de setenta y cinco (75) días posteriores a la notificación fehaciente al empleador mediante la presentación de certificado judicial en el que conste el inicio del trámite de su solicitud de guarda. En el caso de que el ejercicio de la guarda finalizara antes del plazo de licencia indicado, la trabajadora o el trabajador deberá reintegrarse a sus tareas.

En el caso de que se tratara del ejercicio de la guarda de un niño de entre uno (1) y tres (3) años de edad la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince (15) días y luego de ella podrá reducir hasta la mitad su jornada laboral y en la misma proporción su remuneración mensual durante cuarenta y cinco (45) días.

En el caso de que se tratara del ejercicio de la guarda de un niño mayor de tres (3) años de edad la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una licencia de diez (10) días.

En el caso de que la guarda se ejerciere en forma conjunta por un matrimonio o pareja de

convivientes los plazos de licencia que en este artículo se estipulan podrán ser gozados en forma indistinta por cualquiera de ellos.

La trabajadora y el trabajador conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 4º – Modifícase el artículo 178, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Despido por causa del embarazo o nacimiento - Presunciones.

Artículo 178: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la 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.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador obedece a razones de paternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de seis (6) meses posteriores a la fecha del nacimiento, siempre y cuando haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 5º – Modifícase el artículo 183, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Distintas situaciones. Opciones.

Artículo 183: La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo 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 trabaja-

dora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio.

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora o el trabajador que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora o el trabajador 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 o el padre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 6º – Modifícase el artículo 184, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Reingreso.

Artículo 184: El reingreso de quien se encontrare 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 nacimiento o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior, de común acuerdo con el trabajador o la trabajadora.

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

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 7º – Derógase el artículo 185.

Art. 8º – Modifícase el artículo 186, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Opción tácita.

Artículo 186: Si el trabajador o la trabajadora 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 al trabajador o la trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que les corresponden por aplicación de otras normas.

Art. 9º – Modifícase el artículo 158, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, el padre trabajador tendrá derecho a optar entre diez (10) días corridos de licencia o tres (3) días corridos de licencia y quince (15) días corridos de jornada laboral reducida a la mitad sin reducción de su remuneración, sin perjuicio de la licencia parental prevista en el artículo 177;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Por ejercicio de guarda solicitada por matrimonio o pareja de convivientes, el cónyuge o pareja conviviente que no hiciera uso de la licencia prevista por el artículo 177 bis tendrá derecho a:
 1. En el caso de que se tratara de un niño menor de un (1) año de edad, optar entre diez (10) días corridos de licencia o tres (3) días corridos de licencia y quince (15) días corridos de jornada laboral reducida a la mitad sin reducción de su remuneración.
 2. En el caso de que se tratara de un niño mayor de un (1) año de edad, tres (3) días corridos.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

José A. Pérez. – Susana R. García. –
María F. Ríos.

El Senado y Cámara de Diputados,...

REGIMEN DE LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Artículo 1º – *Licencia por paternidad-maternidad*. Los trabajadores sujetos a una relación de empleo público o privado, cualquiera fuere su modalidad laboral, que desempeñen su trabajo o actividad en territorio nacional –cualquiera fuere la jurisdicción– o en el extranjero, regidos por las leyes argentinas, gozarán de una licencia especial por nacimiento o adopción de hijos.

La paterno-maternidad comprende todas las situaciones en que se produce el emplazamiento de una persona en el estado de hijo, y puede tener lugar por nacimiento o adopción, rigiéndose ésta por la ley de la materia.

Art. 2º – *Acreditación de la paternidad-maternidad*. La licencia por paternidad-maternidad se acreditará con la presentación ante el empleador de la partida de nacimiento del hijo o del acto del juez que otorgue la guarda del menor en adopción, según el caso; si se tratare de un matrimonio, también se podrá presentar la libreta de casamiento con anotación del estado de hijo.

Art. 3º – *Licencia por nacimiento de hijo*. Ante el nacimiento de un hijo, hombres y mujeres –independientemente de su estado civil– gozarán de una licencia especial con percepción íntegra de haberes, que se dividirá en dos etapas, anterior y posterior al parto, y que se tomará, preferentemente, dividida en ambas etapas.

Art. 4º – *Licencia por maternidad*. Las mujeres gozarán antes del nacimiento de un hijo de una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos, y de noventa (90) días corridos de licencia por maternidad después del nacimiento.

Si el parto se adelantare, los días no utilizados de la licencia preparto se sumarán a la licencia por maternidad.

Si el parto se produjere vencido el período preparto, los días comprendidos entre la finalización de la licencia preparto y el parto se justificarán como licencia preparto especial.

Si el embarazo, cualquiera fuere el momento, se interrumpiere por aborto espontáneo o por razones terapéuticas, teratológicas o eugenésicas, la mujer gozará de una licencia especial de treinta (30) días corridos. Si la interrupción se produjere durante el período de licencia preparto, la mujer tendrá derecho, a su elección, a gozar de quince (15) días corridos de licencia preparto adicional o a reintegrarse al trabajo computándose como horas extras la jornada laboral cumplida en esos quince (15) días corridos que corresponderían a la licencia preparto adicional.

Si a criterio médico el embarazo fuere de alto riesgo, el período preparto podrá aumentarse por el tiempo que médicamente fuere recomendado. El alto riesgo deberá acreditarse acompañando al empleador copia fiel del diagnóstico médico y la licencia derivada de él podrá ser solicitada por la mujer o por su ginecólogo.

Si producido el parto el hijo naciere muerto, la licencia posparto será de cuarenta y cinco (45) días corridos. En este caso, la mujer podrá reincorporarse al trabajo antes del vencimiento de la licencia posparto, pero su jornada laboral se computará como horas extra.

Todas las licencias contempladas se gozarán con percepción íntegra de haberes.

Art. 5º – *Licencia por paternidad.* Los hombres gozarán de quince (15) días corridos de licencia por paternidad desde el nacimiento de su hijo; y antes del nacimiento de éste, de diez (10) días corridos de licencia especial por embarazo de la madre de su hijo.

Cuando el parto de la mujer se adelantare, los días no utilizados se sumarán a la licencia por paternidad.

Cuando el embarazo de la mujer se prolongare y la licencia especial por embarazo de la mujer estuviere vencida, los días que transcurrieren desde entonces y hasta el nacimiento del hijo se justificarán como licencia especial por embarazo de la mujer.

Cuando la mujer interrumpiere el embarazo por aborto espontáneo o por razones terapéuticas, teratológicas o eugenésicas, el hombre gozará de una licencia especial de diez (10) días corridos para acompañar a su mujer.

Cuando el embarazo fuere de alto riesgo, los hombres tendrán derecho a solicitar licencia especial por el tiempo que a criterio médico fuere necesario para acompañar a su mujer, y/o a retirarse del lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que fuere necesario a tal fin, cuando no fuere imprescindible hacer uso de esta licencia. El alto riesgo deberá acreditarse acompañando al empleador copia fiel del diagnóstico médico hecho a su mujer.

Cuando producido el parto el hijo naciere muerto, los hombres tendrán derecho, a su elección, a gozar de diez (10) días corridos de licencia especial o a reintegrarse al trabajo computándose cada jornada laboral trabajada en esos días corridos como horas extra.

Todas las licencias contempladas se gozarán con percepción íntegra de haberes.

Art. 6º – *Licencia por adopción de hijo.* Otorgada judicialmente la guarda de un menor con fines de adopción, el adoptante gozará de una licencia especial con percepción íntegra de haberes.

La licencia por adopción de hijo se efectivizará desde el momento en que el juez otorgare la guarda del menor. Con anterioridad al otorgamiento de la

guarda del menor, cada adoptante gozará del derecho a retirarse del lugar de trabajo por el tiempo y en el momento que fuere necesario a fin de cumplimentar los trámites y procedimientos conducentes a la adopción.

Cuando a tales fines los adoptantes debieran trasladarse a una jurisdicción extraña a la de su domicilio laboral, gozarán de hasta cinco (5) días de licencia especial con fines de adopción, con percepción íntegra de haberes, que no formarán parte de la licencia por adopción de hijo.

Art. 7º – *Licencia por adopción efectuada por un matrimonio.* Cuando la adopción fuere efectuada por un matrimonio, cada uno de los cónyuges adoptantes gozará las siguientes licencias por adopción:

- a) La mujer casada que adoptare a un menor de hasta seis (6) años inclusive tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción de noventa (90) días corridos. Cuando la edad del menor adoptado fuere entre siete (7) y doce (12) años inclusive, la licencia será de sesenta (60) días corridos. Cuando la edad del menor adoptado superare los doce (12) años, la licencia por adopción será de treinta (30) días corridos. Cuando el adoptado fuere mayor de edad, la licencia será de tres (3) días hábiles;
- b) El hombre casado que adoptare a un menor de hasta doce (12) años inclusive tendrá derecho a gozar de una licencia por adopción de quince (15) días corridos. Cuando la edad del menor adoptado superare los doce (12) años, la licencia por adopción será de diez (10) días corridos. Cuando el adoptado fuere mayor de edad, la licencia será de tres (3) días hábiles.

Art. 8º – *Licencia por adopción efectuada por una persona soltera.* Cuando la adopción fuere efectuada por personas solteras, el adoptante –cualquiera fuere su sexo– gozará del período de licencia por adopción previsto para la mujer en el artículo 7º, inciso a).

Art. 9º – *Supremacía de la legislación federal y adecuación normativa.* Invítase a las provincias –incluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires– y los municipios a ajustar las leyes locales de empleo público a las disposiciones de esta ley, conforme surge del principio de supremacía de las leyes nacionales, siempre que las legislaciones locales actuales no sean más favorables para los trabajadores.

Idéntico criterio se invita a seguir a los poderes Legislativo y Judicial nacionales y locales.

Art. 10. – *Legislación laboral y adecuación normativa.* Las convenciones colectivas de trabajo de cada sector o actividad deberán adecuarse a

las disposiciones de esta ley, siempre que su redacción actual no fuere más favorable para los trabajadores.

Art. 11. – Derógase el primer párrafo del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774 y sustitúyese por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta noventa (90) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia preparto, la cual no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; en el caso, el resto de la licencia anterior al parto se sumará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino, se sumará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento treinta y cinco días (135) días corridos de licencia por maternidad. En caso de nacimiento luego del término de licencia preparto, los días que la supere se agregarán a esta licencia. La prohibición del trabajo del personal femenino es aplicable también cuando el hijo nazca muerto y será de cuarenta y cinco (45) días corridos; sin embargo, en este caso, el personal femenino podrá reincorporarse al trabajo percibiendo como si fuera hora extra cada jornada laboral trabajada dentro de ese término de cuarenta y cinco (45) días corridos.

Art. 12. – Incorpórase el siguiente texto como artículo 177 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774:

Artículo 177 bis: El personal femenino cuyo embarazo sea de alto riesgo podrá ampliar la licencia anterior al parto por el tiempo que los médicos le recomienden. El alto riesgo se acreditará con la presentación de copia fiel del diagnóstico médico y la licencia derivada de él podrá ser solicitada por la mujer o por su ginecólogo.

Art. 13. – Incorpórase el siguiente texto como artículo 177 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774:

Artículo 177 ter: El personal femenino cuyo embarazo se interrumpa por aborto espontáneo, razones terapéuticas, teratológicas o eugenésicas tendrá una licencia especial de treinta (30) días corridos. En caso de que la interrupción se produzca durante la licencia anterior al parto, el personal podrá –a su elección– gozar de una licencia especial de quince (15) días corridos adicionales a la licencia preparto o reintegrarse al trabajo percibiendo como si fueran horas extra cada jornada laboral trabajada dentro de esos quince (15) días corridos.

Art. 14. – Derógase el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774, y sustitúyese por el siguiente texto:

Artículo 158:

a) El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

1. Por nacimiento y adopción de hijo, los días que establece en cada caso la presente ley.

Art. 15. – Incorpórase el siguiente texto como artículo 158 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774:

Artículo 158 bis: El personal masculino gozará de quince (15) días corridos de licencia por nacimiento de hijo y de diez (10) días corridos de licencia por embarazo de su mujer, compañera o concubina antes del nacimiento del hijo. Cuando el hijo nazca a pretérmino, los días no gozados se acumularán a la licencia por paternidad. Cuando el hijo nazca con posterioridad a la supuesta fecha de parto, y la licencia por embarazo de su mujer, compañera o concubina hubiera concluido, los días que transcurran hasta el parto serán agregados a esta licencia. Cuando el embarazo de la mujer, compañera o concubina del personal masculino fuera de alto riesgo, el trabajador podrá retirarse del lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que a criterio médico sea necesario. En caso de que el embarazo de la mujer, compañera o concubina del personal masculino se interrumpa por aborto espontáneo, razones terapéuticas, teratológicas o eugenésicas, el trabajador gozará de una licencia especial de diez (10) días corridos. Cuando el hijo nazca muerto, el personal masculino gozará de una licencia de diez (10) días corridos o, a su elección, podrá reintegrarse al trabajo, computándose como hora extra cada jornada laboral cumplida durante el término de esos días corridos.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Art. 16. – Incorpórase el siguiente texto como artículo 158 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774:

Artículo 158 ter: Los trabajadores que adopten a un hijo gozarán de una licencia especial por adopción, la cual comenzará a correr desde el día en que se dicte la sentencia de adopción. Cada adoptante tiene derecho a retirarse del lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que sea necesario para realizar trámites o procedimientos conducentes a la adopción.

La mujer adoptante tendrá una licencia de noventa (90) días corridos, si se trata de un menor de hasta seis (6) años inclusive; de sesen-

ta (60) días corridos, si se trata de un menor de entre siete (7) y doce (12) años inclusive; de treinta (30) días corridos, si se trata de un menor de más de (12) años; o de tres (3) días hábiles, si el adoptado es mayor de edad.

El hombre adoptante tendrá una licencia de quince (15) días corridos, si se trata de un menor de hasta doce (12) años inclusive; de diez (10) días corridos, si se trata de un menor de más de (12) años; o de tres (3) días hábiles, si el adoptado es mayor de edad.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Art. 17. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Claudio R. Lozano. – Eduardo A. Di Pollina. – Silvana M. Giudici. – Eduardo G. Macaluse. – Marta O. Maffei. – Eduardo Martínez Garbino.

23

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICA LEY 20.744 DE CONTRATO DE TRABAJO.
LICENCIA ESPECIAL POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR DIRECTO

Artículo 1º – Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744 de contrato de trabajo que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos días corridos;
- b) Por matrimonio, diez días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijos o de padres, tres días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario;
- f) Por enfermedad de familiar directo, hasta diez días por año;
- g) A los fines de realizarse estudios ginecológicos, un día por año.

Art. 2º – Incorpórese como artículo 161 bis de la ley 20.744, el siguiente texto:

Artículo 161 bis: A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso f)

del artículo 158, el beneficiario deberá presentar ante el empleador certificado médico que acredite la enfermedad del familiar, que éste no puede valerse por sus propios medios para desarrollar sus actividades elementales e indicar grado de parentesco existente.

Art. 3º – Incorpórese como artículo 161 ter de la ley 20.744, el siguiente texto:

Artículo 161 ter: La licencia a que hace referencia el inciso g) del artículo 158, es con carácter obligatoria. La trabajadora deberá acreditar ante su empleador constancia de haber efectuado los estudios sin que sea necesario información detallada de los mismos.

Art. 4º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Laura J. Sesma. – Silvia Augsburguer. – Hermes J. Binner. – Eduardo A. Di Pollina. – Pablo V. Zancada.

24

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACION DE LICENCIAS LABORALES POR MATERNIDAD

Artículo 1º – Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la ley 20.744 (t.o.), por el siguiente texto:

- a) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción, dos (2) días laborables corridos;

Art. 2º – Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o.), por el siguiente texto:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación de 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, salvo prescripción médica; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

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.

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 reanarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 3° – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744 (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de la mujer en el plazo de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en quince (15) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulta prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente.

En tal supuesto, ella será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744 (t.o.), por el siguiente texto:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186.

- 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 o de la guarda con fines de adopción dentro de los plazos fijados.

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 o de la guarda con fines de adopción o enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 5° – Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744 (t.o.), el siguiente texto:

Artículo 186 bis: *Extensión.* Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo en ocasión o como consecuencia del parto;
- b) Imposibilidad física y/o psíquica de la madre de procurar atención al niño, debidamente acreditadas;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 6º.– Sustitúyese el artículo 1º de la ley 24.716, por el siguiente texto:

Artículo 1º: La trabajadora en relación de dependencia que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a seis meses de licencia desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad o licencia por recibir en guarda un niño con fines de adopción, de los cuales los tres primeros serán con goce de sueldo y los tres restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %) del salario de convenio a cargo de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 ter de la ley 20.744 (t.o.), en los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo en ocasión o como consecuencia del parto;
- b) Cuando la madre de su hijo no hiciera uso de la licencia prevista en el primer párrafo de este artículo;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 7º – Derógase el artículo 3º de la ley 24.716.

Art. 8º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Stella M. Córdoba. – Irene M. Bösch de Sartori. – Nora N. César. – Araceli E. Méndez de Ferreyra. – Ana M. Monayar. – Rosario M. Romero.

25

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modifícase el artículo 158 de la ley 20.744, título V, De las vacaciones y otras licencias, capítulo II, Régimen de las licencias especiales, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: *Clases.*

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en

aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;

- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria, universitaria, o de postgrado tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Delia B. Bisutti. – Susana R. García. – Leonardo A. Gorbacz. – María A. González. – Eduardo G. Macaluse. – Elsa S. Quiroz. – Carlos A. Raimundi. – María F. Ríos.

26

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Modifícase el artículo 179 de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 179: *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 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 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. La mujer podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada laboral equivalente a la cantidad del tiempo establecido. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Delia B. Bisutti. – Emilio A. García Méndez. – María A. González. – Marta O. Maffei. – Elsa S. Quiroz. – Carlos A. Raimundi.