

SESIONES ORDINARIAS

2008

ORDEN DEL DIA N° 633

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

Impreso el día 28 de agosto de 2008

Término del artículo 113: 8 de septiembre de 2008

SUMARIO: Ley 20.744, de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, y ley 24.714 de Asignaciones Familiares. Modificación.

1. **Galvalisi, Vanossi, Comelli, Bullrich y Tonelli.** (1.984-D.-2007.)
2. **Hernández, Garín de Tula, Abdala, Tate y Acuña Kunz.** (5.345-D.-2007.)
3. **Recalde, Salim, Pasini, Di Tullio, Nieva, Pereyra, Giubergia, Solanas, López, González, Carlotto, Bisutti, González (J. D.), Bianco y Herrera (G. H.).** (330-D.-2008.)
4. **Basteiro.** (977-D.-2008.)¹
5. **Amenta, De Marchi y Hotton.** (3.310-D.-2008.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado los proyectos de ley de los señores diputados Galvalisi y otros, el del señor diputado Hernández y otros señores diputados, el del señor diputado Recalde y otros señores diputados, el del señor diputado Basteiro y el del señor diputado Amenta y otros señores diputados por los que se modifican artículos de la Ley de Contrato de Trabajo –ley 20.744– (texto ordenado 1976) y sus modificatorias, sobre licencias especiales y de la Ley de Asignaciones Familiares –ley 24.714–; 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 1° – Sustitúyese el artículo 158 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

¹ Reproducido.

- a) Por nacimiento de hijo, doce (12) días corridos;
- 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, dos (2) días corridos;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Para visitar al menor o a los 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 de adopción hasta su otorgamiento por el juez competente.

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

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.

Art. 3° – Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y nueve (49) días anteriores al parto y hasta cuarenta y nueve (49) 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 y ocho (98) días.

La trabajadora deberá comunicar 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.

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

Artículo 177 bis: *Licencia por crianza.* Concluida la prohibición de trabajar y con anterioridad al estado de excedencia la trabajadora podrá solicitar una licencia de treinta días para la crianza del hijo. Durante dicho lapso la relación laboral quedará suspendida para las partes.

Cuando la trabajadora no usufructuare la licencia del párrafo anterior podrá hacerlo el padre, aunque trabajara para otro empleador.

La madre adoptante o en su defecto el padre adoptante podrá solicitar una licencia de treinta días por crianza cuando le sea entrega-

do en guarda con fines de adopción un menor recién nacido o hasta un (1) año de edad.

Durante dicho lapso la relación laboral quedará suspendida para las partes. En todos los supuestos, la licencia por crianza gozará de los beneficios previstos en las normas de seguridad social.

Art. 5° – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias por el siguiente texto:

Artículo 178: *Despido por causa del embarazo, maternidad, paternidad o adopción. Presunciones.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora responde a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y ½) anteriores y hasta ocho y medio (8 y ½) meses posteriores a la fecha de parto. Igual presunción regirá, en ausencia de la comunicación prevista en el artículo 177, cuando por las circunstancias del caso el empleador no pudiera haber ignorado el estado de embarazo.

La misma presunción operará cuando el trabajador varón sea despedido desde la comunicación del embarazo y hasta los ocho meses y medio (8 y ½) posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora o trabajador obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto entre el inicio de las vistas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta ocho meses y medio (8 y ½) posteriores a la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

La violación por parte del empleador de las garantías previstas en los artículos anteriores dará derecho al trabajador o trabajadora afectado a ejercer la opción prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 182 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 182: *Opción.* El despido dispuesto en violación de la protección instituida en esta ley a los supuestos de embarazo, adopción, maternidad, paternidad, y matrimonio, dará derecho al afectado a optar entre demandar la reinstalación en su puesto de trabajo con más el pago de los salarios caídos o la percepción de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– texto ordenado en 1976) y sus modificatorias.

Art. 7° – Sustitúyese el artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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 menor 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 surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

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;

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 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. 8° – Sustitúyese el artículo 186 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 186: *Opción tácita.* Si la mujer 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 a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

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

Art. 9° – Incorpórase como artículo 186 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 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. 10. – Sustitúyese la rúbrica del capítulo II del título VII de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 1976) por la siguiente:

De la protección de la maternidad y de la paternidad

Art. 11. – 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 familiares por maternidad, por crianza y por hijos con discapacidad, los trabajadores que perciban una remuneración inferior a pesos cien (\$ 100) o igual o superior a o igual o superior a pesos cuatro mil con un centavo (\$ 4.000,01).

Art. 12. – Incorpórase como inciso i) en el artículo 6° de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares– el siguiente:

i) Asignación por crianza.

Art. 13. – Incorpórase como artículo 11 bis a la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares– el siguiente:

La asignación por crianza consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de la licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Art. 14. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.
Sala de las comisiones, 14 de agosto de 2008.

Héctor P. Recalde. – Juliana Di Tullio. – Delia B. Bisutti. – Silvia Storni. – Lía F. Bianco. – Cynthia L. Hotton. – Elisa Carca. – María J. Areta. – Silvia Augsburguer. – Hugo R. Acuña. – César Albrisi. – Octavio Argüello. – Claudia A. Bernazza. – Ana Berraute. – Elda R. Gerez. – Claudia Gil Lozano. – Dante

González. – Nancy S. González. – Dante Gullo. – Griselda Herrera. – Julio Ledesma. – Ana Luna de Marcos. – Oscar E. Massei. – Paula C. Merchán. – Juan M. Pais. – Guillermo Pereyra. – María del C. C. Rico. – Marcela V. Rodríguez. – Beatriz L. Rojkes de Alperovich. – Juan C. Scalesi. – Juan H. Sylvestre.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado los proyectos de ley del señor diputado Galvalisi y otros señores diputados, el del señor diputado Hernández y otros señores diputados, el del señor diputado Recalde y otros señores diputados, el del señor diputado Basteiro y el del señor diputado Amenta y otros señores diputados por los que se modifican artículos de la ley de Contrato de Trabajo –Ley 20.774– (texto ordenado 1976) y sus modificatorias, sobre licencias especiales y de la ley de Asignaciones Familiares –Ley 24.714–. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente unificados en un solo dictamen.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Incorpórase a la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) como artículo 158 bis:

Artículo 158 bis: La misma licencia por nacimiento indicada en el artículo anterior inciso *a*) será otorgada al padre o madre adoptante considerándose el plazo de la misma a partir de la fecha de la sentencia de entrega en guarda para la adopción.

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

Artículo 177 bis: Se establece la licencia por adopción para las trabajadoras a las que –por resolución judicial– les sean entregados menores en guarda con dicha finalidad, otorgándoseles igual cantidad de días que los previstos para la madre biológica por razones de maternidad, aplicándose en dicho caso un total de 45 equivalentes a la licencia posparto.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Luis A. Galvalisi. – Esteban Bullrich. – Alicia M. Comelli. – Pablo G. Tonelli. – Jorge R. Vanossi.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACION DEL ARTICULO 177 DE LA LEY 20.744

Artículo 1° – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 1976) y sus modificatorias, el que quedará re-dactado de la siguiente manera:

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 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 incrementará en diez (10) días por cada hijo a partir del segundo inclusive. En caso de nacimiento con complicaciones médicas en la salud del recién nacido debidamente comprobadas, el plazo posterior al parto se incrementará en un período de hasta tres (3) meses, si la antigüedad de la madre en el servicio fue menor de cinco (5) años, y de hasta seis (6) meses si fuera mayor.

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 par-

tir 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 este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Cintha G. Hernández. – Josefina Abdala.
– Juan E. Acuña Kunz. – Lucía Garín
de Tula. – Alicia E. Tate.*

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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. 2° – Incorpórase como artículo 161 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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. 3° – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado 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 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 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 par-

tir 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 este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 bis a la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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 adopción. 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 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 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– (texto ordenado en 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 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. 6° – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias 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° – Modificase el texto del artículo 179 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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. 8° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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. 9° – Modifícase el inciso c) del artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado en 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– (texto ordenado en 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– (texto ordenado en 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– (texto ordenado en 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 órdenes 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 2° 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 – (texto ordenado en 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– (texto ordenado en 1976).

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Lía F. Bianco. – Delia B. Bisutti. – Remo G. Carlotto. – Juliana Di Tullio. – Miguel A. Giubergia. – Juan D. González. – María A. González. – Griselda N. Herrera. – Ernesto S. López. – Alejandro M. Nieva. – Ariel O. E. Pasini. – Guillermo A. Peryra. – Juan A. Salim. – Raúl P. Solanas.

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

REGIMEN DE LICENCIAS
POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Artículo 1° – *Licencia por paterno-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. 2° – *Acreditación de la paterno-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. 3° – *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. 4° – *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 extra 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. 5° – *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. 6° – *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. 7° – *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. 8° – *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 7°, inciso a).

Art. 9° – *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 porque 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 (135) días corridos de licencia por maternidad. En caso de nacimiento luego del término de licencia preparto, los días que la superen 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 fueran horas 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:

- a)* El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:
- a)* 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 sesenta (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.

Sergio A. Basteiro.

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el inciso *a)* del artículo 158 del capítulo II, «Régimen de licencias especiales», del régimen de contrato de trabajo, ley 20.744 (t. o.) el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

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

Artículo 177 bis: Queda prohibido el trabajo personal femenino durante los cuarenta y cin-

co (45) días posteriores al otorgamiento de la guarda de adopción.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, con la presentación del certificado o la resolución judicial que así lo acredite. La trabajadora conservará su empleo durante el período indicado, 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 adopción 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.

Art. 3° – Incorpórase como segundo párrafo del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.) el siguiente texto:

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro de los siete y medio (7 ½) meses posteriores a la fecha del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de acreditar fehacientemente dicha circunstancia. En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Modifícase el primer párrafo del artículo 3° de la ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares) el que quedará redactado de la siguiente forma:

Quedan excluidos de las prestaciones de esta ley, con excepción de las asignaciones por maternidad, 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 pesos cuatro mil con un centavo (\$ 4.000,01). (Tope máximo de remuneración sustituido por el artículo 1° del decreto 1.345/2007, B.O. 5/10/2007. Vigencia: a partir del 1° de julio de 2007).

Art. 5° – Modifícase el artículo 6° de la ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares) el que quedará redactado de la siguiente forma:

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 licencia por adopción;
- g) Asignación por nacimiento;
- h) Asignación por adopción;
- i) Asignación por matrimonio.

Art. 6° – Modifícase el artículo 11 de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 11: La asignación por maternidad y por licencia por adopción consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que las trabajadoras hubieran debido percibir en su empleo, que se abonarán 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. 7° – Modifícase el inciso e) del artículo 18 de la ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares), el que quedará redactado de la siguiente forma:

- e) Asignación por maternidad y licencia por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

Art. 8° – Modifícase el artículo 21 de la ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares) el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

Art. 9° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Marcelo E. Amenta. – Omar B. De Marchi.
– Cynthia L. Hotton.*

Suplemento 1