

## SESIONES ORDINARIAS

2011

## ORDEN DEL DÍA N° 2914

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

Impreso el día 23 de noviembre de 2011

Término del artículo 113: 5 de diciembre de 2011

SUMARIO: **Régimen** de Contrato de Trabajo y sus modificatorias ley 20.744, Régimen Nacional de Trabajo Agrario ley 22.248, ley marco de Regulación del Empleo Público Nacional 25.164, ley 24.714 de Asignaciones Familiares, ley 23.660 y 24.716. Modificación de los artículos referidos a licencias especiales. (60-S.-2010.)

**Dictamen de las comisiones***Honorable Cámara:*

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el proyecto de ley venido en revisión por el cual se modifican artículos del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, de la ley 22.248 –Régimen Nacional de Trabajo Agrario–, de la ley 25.164 –ley marco de Regulación del Empleo Público Nacional–, de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares–, de la ley 23.660 y de la ley 24.716, sobre licencias especiales, y han tenido a la vista los proyectos de ley de las señoras diputadas y de los señores diputados: Giudici (38-D.-10); Carca (282-D.-10); Basteiro (1.204-D.-10); Leguizamón (1.319-D.-10); González G. E. (1.355-D.-10); Gambaro y Rucci (1.525-D.-10); Recalde y Salim (1.978-D.-10); Recalde y Salim (2.038-D.-10); Belous y otros (2.316-D.-10); Ibarra V. L. y otros (2.321-D.-10); Carca y otros (4.109-D.-10); Alfaro (4.191-D.-10); Tomás y otros (4.197-D.-10); Alfaro (4.594-D.-10); Leverberg (4.875-D.-10); Chieno (5.579-D.-10); Donda Pérez y Merchán (5.748-D.-10); Barrios y otros (5.875-D.-10); Córdoba (6.337-D.-10); Storani y otros (8.386-D.-10); Fortuna y Garneró (8.759-D.-10); Torfe (249-D.-11); Vargas Aignasse (461-D.-11); Bianchi (746-D.-11); Prieto (1.019-D.-11); Torfe y otros (1.226-D.-11); Cremer de Busti y Zavallo (1.370-D.-11); Guzmán y otros (1.422-D.-11); Giudici y otros (2.258-D.-11); Cuccovillo y

Barrios (3.110-D.-11); y Storni (4.793-D.-11) 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 definitiva.

Sala de las comisiones, 9 de noviembre de 2011.

*Héctor P. Recalde. – Claudia M. Rucci. – Roberto M. Mouillerón. – Francisco O. Plaini. – Octavio Argüello. – Alfredo N. Atanasof. – Miguel A. Barrios. – Remo G. Carlotto. – María E. P. Chieno. – Ricardo O. Cuccovillo. – Juliana di Tullio. – Cynthia L. Hotton. – Julio R. Ledesma. – Pablo E. Orsolini. – Mirta A. Pastoriza. – Guillermo A. Pereyra. – Roberto R. Robledo. – Adela R. Segarra.*

## Disidencia parcial:

*Celia I. Arena. – Victoria A. Donda Pérez. – Claudia F. Gil Lozano. – Gladys E. González. – Nora G. Iturraspe. – María V. Linares. – Paula C. Merchán. – Julián M. Obiglio. – Héctor H. Piemonte. – María L. Storani. – Silvia Storni.*

Buenos Aires, 30 de junio de 2010.

*Al señor presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.*

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente, a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en la fecha, ha sancionado el siguiente proyecto de ley que paso en revisión a esa Honorable Cámara:

*El Senado y Cámara de Diputados...*

Artículo 1° – Sustitúyase el artículo 177 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo de la mujer durante el plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores a la notificación fehaciente, por parte de la trabajadora, de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del padre trabajador durante los cinco (5) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días;

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple la licencia de la madre se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

Tanto la madre como el padre tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista por este artículo, aún cuando su hijo naciere sin vida.

Art. 2° – Incorpórase como artículo 177 bis de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

Artículo 177 bis: A la licencia de la madre establecida en el artículo precedente deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

- a) En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término (treinta y siete [37] semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada;
- b) En el caso de nacimiento de bajo riesgo, cuando el hijo al momento de nacer pese entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos un (1.501) gramos, se sumará una licencia de treinta (30) días;
- c) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los mil quinientos (1.500) gramos, se sumará una licencia de sesenta (60) días;
- d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese disca-

pacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de seis (6) meses.

Para los supuestos contemplados en los incisos c) y d), el padre trabajador tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) o de treinta (30) días, respectivamente.

Todas las licencias establecidas en este artículo y en el precedente podrán ser ejercidas por el padre en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro de los primeros sesenta (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro de igual plazo, a contar desde la notificación fehaciente de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción; o cuando fuere adoptante único.

Art. 3° – Incorpórase como artículo 177 ter de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

Artículo 177 ter: La mujer u hombre trabajador deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. De la misma manera, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción.

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

Garantízase a toda madre y padre trabajador durante la gestación o durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que aquél practique la notificación a que se refiere el primer párrafo.

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° – Sustitúyase el artículo 178 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 178: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer u hombre trabajador obedece a razones de maternidad, paternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y siete y medio (7 y 1/2) meses poste-

riores a la fecha del parto, siempre y cuando aquél 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.

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando sea despedido dentro de los siete meses y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la notificación fehaciente al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Art. 5° – Sustitúyase el artículo 179 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 179: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

Podrá ejercer este derecho por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

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.

Los mismos derechos le asisten a la trabajadora que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante, o en el caso del trabajador dentro de los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 177 bis.

Art. 6° – Sustitúyase el artículo 183 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones en favor de la mujer y su hombre trabajador.* La mujer u hombre trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o recibiera 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 surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al cincuenta por ciento (50 %) 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 seis (6) meses.
- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual por un plazo no superior a los doce (12) meses contados a partir del nacimiento.

En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias, quedando prohibida la realización de horas suplementarias o extraordinarias.

Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración de la trabajadora o trabajador, resultando de aplicación en esta situación lo previsto en el apartado 4° del artículo 92 ter de esta ley.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer u hombre trabajador que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. La mujer u hombre 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 adoptante en el supuesto justificado de cuidado del menor de edad enfermo a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 7° – Sustitúyase el artículo 184 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* El reintegro de la mujer u hombre trabajador en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador deberá disponerlo en cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

Cuando la mujer u hombre trabajador optare por alguno de los supuestos regulados en los incisos b), c) y d) del artículo precedente, deberá comunicarlo al empleador dentro de los diez (10) días previos a la finalización de la respectiva licencia. Vencido dicho plazo, se presumirá que optó por el supuesto previsto en el inciso a) del mismo artículo.

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

Art. 8° – Sustitúyase el artículo 186 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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

Art. 9° – Sustitúyase la denominación del capítulo II del título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

## CAPÍTULO II

### *De la protección de la maternidad y de la paternidad*

Art. 10. – Sustitúyase la denominación del título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

## TÍTULO VII

### **De la protección de la familia y del trabajo en relación al género**

Art. 11. – Sustitúyase el artículo 113 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 113: 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.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo de la mujer durante el plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores a la notificación fehaciente, por parte de la trabajadora, de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del padre trabajador durante los cinco (5) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días; el que se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.

En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiple la licencia de la madre se ex-

tenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

Tanto la madre como el padre tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista por este artículo, aún cuando su hijo naciere sin vida.

Art. 12. – Sustitúyase el artículo 114 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 114: a la licencia de la madre establecida en el artículo precedente deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

- a) En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término (treinta y siete [37] semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada;
- b) En el caso de nacimiento de bajo riesgo, cuando el hijo al momento de nacer pese entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos un (1.501) gramos, se sumará una licencia de treinta (30) días;
- c) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los mil quinientos (1.500) gramos, se sumará una licencia de sesenta (60) días;
- d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de seis (6) meses.

Para los supuestos contemplados en los incisos c) y d), el padre trabajador tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) o de treinta (30) días, respectivamente.

Todas las licencias establecidas en este artículo y en el precedente podrán ser ejercidas por el padre en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro de los primeros sesenta (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro de igual plazo, a contar desde la notificación fehaciente de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción; o cuando fuere adoptante único.

Art. 13. – Sustitúyase el artículo 115 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 115: La mujer u hombre trabajador deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. De la misma manera, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción.

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

Garantízase a toda madre y padre trabajador durante la gestación o durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción y hasta el vencimiento de la licencia establecida en los dos (2) artículos anteriores, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que aquél practique la notificación a que se refiere el primer párrafo.

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponder, la violación de este derecho obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere los dos (2) artículos anteriores.

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 reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 47 de esta ley.

Art. 14. – Sustitúyase el artículo 117 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 117: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

Podrá ejercer este derecho por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

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

Los mismos derechos le asisten a la trabajadora que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante, o en el caso del trabajador dentro de los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 114.

Art. 15. – Sustitúyase el artículo 118 de la ley 22.248 por el siguiente:

Artículo 118: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer u hombre trabajador obedece a razones de maternidad, paternidad 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 aquel 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 especial equivalente a doce (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando sea despedido dentro de los siete meses y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la notificación fehaciente al empleador del inicio de los tramites de adopción.

Art. 16. – Sustitúyase la denominación del capítulo V del título III de la ley 22.248 por la siguiente:

#### CAPÍTULO V

#### *Protección de la familia. Trabajo en relación al género*

Art. 17. – Sustitúyase el artículo 19 del anexo A de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 19: El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

Hasta tanto se firmen nuevos convenios colectivos de trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente para el sector público. En uno u otro supuesto, la mujer u hombre trabajador integrante del Servicio Civil de la Nación tanto sea que se encuentre amparado por el régimen de estabilidad del artículo 8°, se encuentre en curso de adquirirla según el artículo 17, inciso a), o contratado por tiempo determinado conforme el artículo 9° con el límite que en el párrafo octavo del presente artículo se señala, será beneficiario del siguiente régimen de licencias.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completarla.

A la licencia de la madre establecida en los párrafos precedentes deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

a) En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas equi-

valentes a la diferencia entre el nacimiento a término (treinta y siete [37] semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada;

- b) En el caso de nacimiento de bajo riesgo, cuando el hijo al momento de nacer pese entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos un (1.501) gramos, se sumará una licencia de treinta (30) días;
- c) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los mil quinientos (1.500) gramos, se sumará una licencia de sesenta (60) días;
- d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de seis (6) meses.

Para los supuestos contemplados en los incisos *c)* y *d)*, el padre trabajador tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) o de treinta (30) días, respectivamente.

Todas las licencias establecidas en este artículo podrán ser ejercidas por el padre en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro de los primeros sesenta (60) días del nacimiento del niño; o de la cuidadora, dentro de igual plazo, a contar desde la notificación fehaciente de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción; o cuando fuere adoptante único.

En caso de nacimiento o adopción múltiple, el período de descanso de la madre posterior al parto se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

Extiéndase el derecho de los trabajadores al cobro de la asignación previsto en el artículo 24 de la ley 24.714 por el tiempo de ampliación de licencia a los que se refieren los párrafos precedentes.

El acaecimiento de la licencia común por maternidad, paternidad o adopción y la extensión que correspondiere por aplicación de este artículo suspenderán el curso del período de prueba al que se refiere el artículo 17 inciso *a)*, el que continuará una vez agotado el respectivo plazo de licencia.

Cualquiera de esas licencias cesará con el vencimiento del término a que se haya sujetado la contratación por tiempo determinado del trabajador de conformidad con lo previsto por el artículo.

La reglamentación fijará los requisitos a que se sujetarán los trabajadores a fin de acreditar las condiciones exigidas en la presente disposición legal.

Los convenios colectivos de trabajo, mencionados en el primer párrafo, en ningún supuesto podrán contener disposiciones que disminuyan los derechos contemplados en la presente.

Art. 18. – Sustitúyase el inciso *e)* del artículo 6° de la ley 24.714 por el siguiente:

Inciso *e)*: asignación por maternidad o por paternidad.

Art. 19. – Sustitúyase el artículo 11 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 11: La asignación por maternidad o por paternidad, tanto biológica como adoptiva, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la mujer u hombre trabajador hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Art. 20. – Sustitúyase el inciso *e)* del artículo 18 de la ley 24.714 por el siguiente:

Inciso *e)*: Asignación por maternidad o por paternidad: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

Art. 21. – Sustitúyase el artículo 20 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos, con excepción de las asignaciones por maternidad o por paternidad que podrán ser percibidas por ambos, si así correspondiere.

Art. 22. – Sustitúyase el artículo 21 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador se desempeñare en más de un (1) 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 o por paternidad, que será percibida en cada uno de ellos.

Art. 23. – A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las entidades comprendidas en el artículo 1° de la ley 23.660 deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas.

De la misma manera, se deberán computar a los efectos previsionales los períodos mencionados como si hubieren sido efectivamente trabajados.

Art. 24. – El régimen de licencias establecidas en el artículo 17 de la presente ley será también aplicable a los agentes del Poder Legislativo, invitándose a adherir al mismo al Poder Judicial de la Nación.

Art. 25. – Derógase la ley 24.716, el inciso *a)* del artículo 158 de la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y el inciso *b)* del artículo 24 de la ley 22.248.

Art. 25. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Saludo a usted muy atentamente.

JULIO C. C. COBOS.  
Juan Estrada.

## FUNDAMENTOS DE DISIDENCIA PARCIAL DEL SEÑOR DIPUTADO OBIGLIO

*Honorable Cámara:*

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi disidencia parcial al dictamen de mayoría del proyecto de ley, que viene en revisión del Honorable Senado de la Nación, expediente 60-S.-2010, en virtud del cual se modifica el régimen de licencias de la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744, de la ley 22.248, de trabajo agrario y de la ley 24.714, Ley Nacional de Empleo Público.

Es importante destacar que el proyecto que viene en revisión del Senado no merece cuestionamientos en cuanto a la introducción y equiparación de los progenitores naturales con los progenitores adoptantes y en cuanto a la concesión de licencias por paternidad, siguiendo la saludable experiencia del derecho comparado.

Sin embargo, la norma adolece de algunos defectos de técnica legislativa con respecto a la razonabilidad de algunos términos del período de licencias y en relación a las causas que justifican la concesión de las licencias:

Veamos:

En el artículo 1°: en el segundo párrafo, no se debe hablar de “días corridos”, sino sólo de “días” pues sino trae confusión respecto del conteo de los días a que se hace alusión en el primer párrafo. Una alternativa es hablar de “días corridos” en todo el artículo.

En relación a la prohibición del trabajo del padre, tercer párrafo, sería conveniente ubicarlo en el artículo 158 de licencias especiales y adicionarles 5 días por cada hijo nacido en parto múltiple.

Respecto del último párrafo, en relación al hijo que naciere sin vida, más allá del trance doloroso que ello implica entendemos que no debe darse la licencia posterior al parto en toda su extensión, pues la misma justamente guarda relación con los días necesarios para el cuidado del niño/a recién nacido. Sin mengua del sufrimiento que implica la circunstancia en análisis, entendemos que debe darse un plazo de licencia sustancialmente menor, por ejemplo 10 días después del nacimiento sin vida del hijo.

En el artículo 2°: debe eliminarse el inciso *a*) pues la situación ya está contemplada en el artículo anterior, párrafo cuarto, no siendo necesario agregar más días.

En el caso del inciso *d*), creemos que el plazo razonable debe ser el de tres (3) meses de licencia.

Respecto de la licencia del padre en los casos de los incisos *c*) y *d*), no debe exceder de entre cinco (5) y diez (10) días respectivamente.

En el artículo 3°: debería decirse la “mujer y el hombre” y adaptar el párrafo al plural, pues no se distingue en la redacción del artículo.

En el artículo 4°: debe mantenerse el tiempo de siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores al parto que contempla la ley actual, pues se trata de un plazo razonable y prudencial y además en ocasiones la trabajadora no conoce de su embarazo, al menos a ciencia cierta, lo cual puede traer lugar a una aplicación confusa del artículo 182 de la LCT.

En el artículo 5°: en el último párrafo debe eliminarse la referencia al padre que está en la situación que prevé el artículo 177 bis del proyecto, pues no se da el caso de lactancia que prevé el artículo 179 y se pueden prever mecanismos que permitan la alimentación del menor sin afectar la jornada laboral del padre.

En el artículo 6°: las opciones de los incisos *b*), *c*) y *d*) sólo deben darse a uno de los dos progenitores (priorizarlo a la madre en caso de ambos desearlas), no pudiendo ambos gozar de dichas alternativas. Más allá del loable deseo de acompañar los pasos iniciales de la cría de un hijo, no debe ser el empleador quien conlleve las consecuencias económicas y organizativas que ello trae.

A su vez, creemos que, tanto para el hombre como para la mujer, la compensación del inciso *b*) debe mantenerse en el 25 % que marca actualmente la ley; se trata de una compensación ante una decisión voluntaria del trabajador, no impuesta.

En cuanto al inciso *d*), consideramos que debe eliminarse el límite de 4 horas diarias, pues bien puede ocurrir que quien trabaje 6 horas quiera reducir su jornada hasta la mitad, es decir a 3 horas.

En el artículo 7°: en concordancia con la observación anterior, entendemos que este artículo debe referirse a la mujer o al hombre.

Creemos que debe mantenerse la posibilidad de que el empleador, con acuerdo de la trabajadora, pueda disponer su reingreso en un cargo superior o inferior pues bien puede haber ocurrido que durante la excedencia haya ingresado alguien idóneo en el puesto y que la trabajadora quiera desempeñar otro cargo.

Por su parte, entendemos que debe aclararse que si empleador no toma al reingresante luego de su excedencia, debe abonar una indemnización como si tratara de un despido injustificado (sin la posibilidad de pagar la prevista en el artículo 183, inciso *b*), pero sin el agravamiento del artículo 182, pues se trata de una situación distinta a la contemplada en el artículo 178.

En artículo 11: es esencial que las modificaciones a la ley 22.248 que en adelante se proponen en este artículo y en los artículos 12, 13, 14 –párrafos segundo, tercero y cuarto– y 15 de este proyecto, respeten y conserven la distinción que dicha ley tiene respecto de los “trabajadores permanentes” y “los no permanentes” que la misma norma consagra; se trata de relaciones laborales distintas al punto tal que para estos últimos existe un título expreso con ocho artículos que prevén las características propias de quienes tiene un vínculo no permanente.

En cuanto a este artículo en particular, todas sus disposiciones se deben referir sólo a los “trabajadores permanentes”, pues al no permanente, al no tener un vínculo indeterminado sino cíclico, estacional, o accidental, no le cuadran la previsiones de esta norma. Lo mismo cabe decir de los artículos 12, 13 y 15 del presente.

En el segundo párrafo, no se debe hablar de “días corridos”, sino sólo de “días” pues sino trae confusión respecto del conteo de los días a que se hace alusión en el primer párrafo. Una alternativa es hablar de “días corridos” en todo el artículo.

Respecto del párrafo cuarto, entendemos que debe eliminarse la parte final pues la situación ya está contemplada en la primera parte de dicho párrafo, no siendo necesario agregar más días de licencia.

En lo referido al último párrafo, en relación al hijo que naciere sin vida, conforme lo dijimos al analizar el artículo 1º, más allá del trance doloroso que implica el nacimiento sin vida, entendemos que no debe darse la licencia posterior al parto en toda su extensión, pues la misma justamente guarda relación con los días necesarios para el cuidado del niño/a recién nacido. Sin mengua del sufrimiento que implica la circunstancia en análisis, entendemos que debe darse un plazo de licencia sustancialmente menor, por ejemplo 10 días después del nacimiento sin vida del hijo.

En el artículo 12: a la aclaración que hicimos en el artículo anterior sobre los trabajadores permanentes y los no permanentes, agregamos que entendemos que debe eliminarse el inciso *a*), pues la situación ya está contemplada en el artículo anterior, párrafo cuarto, no siendo necesario agregar más días.

En el caso del inciso *d*), creemos que el plazo debe ser de tres meses de licencia.

Respecto de la licencia del padre en los casos de los incisos *c*) y *d*), estimamos que las licencias deben ser de 5 y 10 días respectivamente.

En el artículo 13: a la aclaración del artículo 11 sobre trabajadores permanentes y no permanentes, debería decirse la “mujer y el hombre” y adaptar el párrafo al plural.

En el artículo 14 y 15: le cabe la misma observación sobre la necesidad de distinguir trabajadores permanentes y no permanentes.

En el artículo 17: debe eliminarse el inciso *a*) pues la situación ya está contemplada en el artículo anterior, párrafo cuarto, no siendo necesario agregar más días.

En el caso del inciso *d*), creemos que el plazo debe ser de tres meses de licencia.

Respecto de la licencia del padre en los casos de los incisos *c*) y *d*), las licencias no deberían superar de entre los 5 y 10 días respectivamente.

En conclusión, en virtud de los referidos errores de técnica legislativa y de concordancia normativa que presenta el proyecto que viene en revisión del Senado, es que hemos firmado en disidencia parcial.

*Julián M. Obiglio.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el proyecto de ley venido en revisión por el cual se modifican artículos del régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, de la ley 22.248 –Régimen Nacional de Trabajo Agrario–, de la ley 25.164 –Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional–, de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares–, de la ley 23.660 y de la ley 24.716, sobre licencias especiales, y han tenido a la vista los proyectos de ley de las señoras diputadas y de los señores diputados: Giudici (38-D.-10); Carca (282-D.-10); Basteiro (1.204-D.-10); Leguizamón (1.319-D.-10); González (G. E.) (1.355-D.-10); Gámbaro y Rucci (1.525-D.-10); Recalde y Salim (1.978-D.-10); Recalde y Salim (2.038-D.-10); Belous y otros (2.316-D.-10); Ibarra (V. L.) y otros (2.321-D.-10); Carca y otros (4.109-D.-10); Alfaro (4.191-D.-10); Tomas y otros (4.197-D.-10); Alfaro (4.594-D.-10); Leverberg (4.875-D.-10); Chieno (5.579-D.-10); Donda Pérez y Merchán (5.748-D.-10); Barrios y otros (5.875-D.-10); Córdoba (6.337-D.-10); Storani y otros (8.386-D.-10); Fortuna y Garneró (8.759-D.-10); Torfe (249-D.-11); Vargas Aignasse (461-D.-11); Bianchi (746-D.-11); Prieto (1.019-D.-11); Torfe y otros (1.226-D.-11); Cremer de Busti y Zavallo (1.370-D.-11); Guzmán y otros (1.422-D.-11); Giudici y otros (2.258-D.-11); Cuccovillo y Barrios (3.110-D.-11); y Storni (4.793-D.-11) sobre el mismo tema. Luego de un exhaustivo estudio resuelven darle sanción definitiva.

*Héctor P. Recalde.*