

## SESIONES ORDINARIAS

2013

## ORDEN DEL DÍA N° 2742

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

Impreso el día 27 de noviembre de 2013

Término del artículo 113: 6 de diciembre de 2013

SUMARIO: Ley 20.744 (t.o. 1976), Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre licencias especiales.

1. **Leverberg.** (246-D.-2012.)<sup>1</sup>
2. **González (G. E.), Bertol y Bullich.** (412-D.-2012.)<sup>1</sup>
3. **Martínez (S.), Majdalani y Alonso (L.).** (431-D.-2012.)
4. **Segarra.** (536-D.-2012.)<sup>1</sup>
5. **Carrió, Terada y Ré.** (619-D.-2012.)<sup>1</sup>
6. **Carrió, Terada y Ré.** (650-D.-2012.)<sup>1</sup>
7. **Pais, Plaini y Félix.** (832-D.-2012.)
8. **Díaz Roig.** (1.900-D.-2012.)
9. **Amadeo.** (2.255-D.-2012.)
10. **Mirkin.** (3.277-D.-2012.)
11. **Tomas.** (4.525-D.-2012.)
12. **Ziebart y González (N. S.).** (4.943-D.-2012.)
13. **Sabbatella, Harispe, Raimundi, Junio y Heller.** (5.572-D.-2012.)
14. **Leverberg.** (5.757-D.-2012.)
15. **Chieno, Nebreda, Perroni, Grosso, Bianchi (M. C.), Bernal, Gallardo, Brawer y Ríos.** (5.890-D.-2012.)
16. **Milman.** (6.449-D.-2012.)
17. **Stolbizer, Linares y Donda Pérez.** (6.471-D.-2012.)
18. **Guzmán, Molas, Comelli, Regazzoli y Brillo.** (6.634-D.-2012.)
19. **Curtilén y Elorriaga.** (6.813-D.-2012.)
20. **Bianchi (I. M.).** (557-D.-2013.)<sup>1</sup>
21. **Albrieu y Recalde.** (1.855-D.-2013.)
22. **Cortina.** (4.275-D.-2013.)
23. **Recalde.** (5.419-D.-2013.)
24. **Blanco.** (6.087-D.-2013.)
25. **De Pedro, Recalde, Fernández Sagasti, Cleri, Pietragalla Corti, Mendoza (M. S.), Alonso, Larroque y Santillán.** (6.115-D.-2013.)<sup>1</sup>

## 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 y señoras diputados y diputadas Leverberg, González (G. E.) y otros; Martínez (S.) y otros; Segarra, Carrió y otros; Díaz Roig; Amadeo; Pais y otros; Mirkin; Tomas; Ziebart y González (N. S.); Sabbatella y otros; Pais y otros; Leverberg; Chieno y otros; Milman; Stolbizer y otros; Guzmán y otros; Curtilén y Elorriaga; Bianchi (I. M.); Albrieu y Recalde; Cortina; Recalde; Blanco de Peralta; De Pedro y otros, por los cuales se modifican los artículos del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario–, de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares–, de la ley 23.660 –de Obras Sociales– y de la ley 24.716, sobre licencias especiales; y han tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Pais y otros (expediente 2.744-D.-12), el proyecto de ley de la señora diputada Caselles (expediente 7.343-D.-12) y el proyecto de ley del señor diputado Recalde (expediente 5.590-D.-13) 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 1° – Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o.

<sup>1</sup> Reproducido.

1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

- a) Por matrimonio, diez (10) días;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente tres (3) días; por fallecimiento de alguno de los padres, tres (3) días; y por fallecimiento de hijo, cinco (5) días;
- c) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días; por fallecimiento de alguno de los padres del cónyuge o del conviviente, un (1) día;
- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, dos (2) días por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- e) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- f) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge, conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción médicamente asistidas, dos (2) días con un máximo de diez (10) días por año. La licencia será de tres (3) días con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo.

Art. 2° – Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar*. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de cincuenta (50) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretense adoptante durante los diez (10) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo naciere sin vida.

En caso de guarda con fines de adopción, los pretendidos adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el 2° y 3° párrafo de este artículo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptante o pretense adoptante, el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

Art. 3° – Incorpórase el artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 177 bis: *Extensión de la licencia parental*. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia del progenitor y del pretense adoptante prevista en los párrafos 1° y 2° del artículo 177 se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de nacimiento de alto riesgo, se sumará una licencia de treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de cincuenta (50) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor o pretense adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) días en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

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

Art. 5° – Incorpórase como artículo 177 quáter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

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

Art. 6° – Incorpórase como artículo 177 quinquies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

Artículo 177 quinquies: *Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción.* Los progenitores deberán 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.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño o niña, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

Art. 7° – Incorpórase como artículo 177 sexies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

Artículo 177 sexies: *Conservación del empleo. Enfermedad de la trabajadora.* Ambos progenitores y los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados en los artículos 177, 177 bis y 177 ter, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a los progenitores durante la gestación, y a los pretensos adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el artículo 177 quinquies.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 8° – Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 178: *Despido de los trabajadores por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción médicamente asistida. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anterior

res y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización del presente plazo de presunción, deberá comunicarse al empleador la continuidad del tratamiento para extender por otro período igual la presunción y efectos aquí previstos.

En caso de despido, los trabajadores afectados podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

Art. 9° – Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 179: *Descanso diario por lactancia o alimentación.* El progenitor o pretense adoptante del niño o niña lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

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

Los mismos derechos le asisten al otro progenitor, adoptante o pretense adoptante en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 177.

Art. 10. – Incorporarse como artículo 179 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

Artículo 179 bis: *Centros de desarrollo infantil.* En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta cuatro (4) años de edad, del personal empleado.

Los centros de desarrollo infantil deberán cumplir con las exigencias de la ley 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores beneficiarios.

El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un 30 % del personal se encuentre en horario de trabajo.

Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de un (1) kilómetro de aquél, y podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.

El empleador podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes por el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hija/o menor de hasta cuatro (4) años, cuyo monto será no inferior al equivalente a tres (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.

Art. 11. – Sustitúyase el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones a favor del trabajador.* El progenitor o pretense adoptante que gozare de las licencias de los párrafos 1° y 2° del artículo 177, respectivamente, que, vigente la relación laboral, continuará 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) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un plazo no superior a los seis (6) meses contados a partir de la finalización de la licencia correspondiente.

En este supuesto, no será de aplicación lo previsto en el párrafo primero del artículo 179 de esta ley.

Las cotizaciones a la seguridad social y demás retenciones que se practican con éstas, se efectuarán en proporción a la remuneración correspondiente, resultando

de aplicación en esta situación lo previsto en el apartado 4° del artículo 92 ter de esta ley;

- c) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. La remuneración base de cálculo de la compensación será calculada en la forma prevista en el artículo 245, y no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

- d) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses a partir de la finalización de la licencia correspondiente.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el progenitor o pretense adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El progenitor o pretense adoptante que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos c) y d) del presente artículo también es de aplicación para el progenitor o pretense adoptante en el supuesto justificado de cuidado del niño o niña enfermo a su cargo, debiendo comunicar fehacientemente al empleador la enfermedad del menor, y acreditar que requiere cuidado por un tratamiento con duración no inferior a tres (3) meses. Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210.

Art. 12. – Sustitúyase el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* Vencido el plazo de excedencia el empleador deberá reponer al progenitor en el cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

Cuando el progenitor o pretense adoptante optare por alguno de los supuestos regulados en

los incisos *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. 13. – Sustitúyase el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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

Art. 14. – Sustitúyase la denominación del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

#### TÍTULO VII

### Protección de la trabajadora y de la familia

Art. 15. – Sustitúyase la denominación del capítulo I del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

#### CAPÍTULO I

#### *De la protección de la trabajadora*

Art. 16. – Sustitúyase la denominación del capítulo II del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

#### CAPÍTULO II

#### *De la protección de la familia*

Art. 17. – Sustitúyase el artículo 51 de la ley 26.727 por el siguiente:

Artículo 51: *Licencia por maternidad. Personal temporario*. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, 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 y del que exceda el

tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

El presente artículo será de aplicación también en el caso del trabajador o trabajadora al que se le otorgue una guarda con fines de adopción.

Art. 18. – Sustitúyase el artículo 52 de la ley 26.727 por el siguiente:

Artículo 52: *Licencia parental*. Establécese para el otro progenitor o pretenso adoptante que se encuentre incorporado como personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

Art. 19. – Sustitúyase el inciso *e*) del artículo 6° de la ley 24.714 por el siguiente:

*e*) Asignación parental o por guarda con fines de adopción.

Art. 20. – Sustitúyase el artículo 11 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador progenitor hubiera debido recibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Art. 21. – Sustitúyase el inciso *e*) del artículo 18 de la ley 24.714 por el siguiente:

*e*) Asignación parental o por guarda con fines de adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

Art. 22. – 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 la asignación parental o por guarda con fines de adopción que será percibida por ambos, de conformidad con lo establecido en la ley 20.744.

Art. 23. – Sustitúyase el artículo 21 de la ley 24.714 por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador se desempeñe 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 parental o por guarda con fines de adopción que será percibida en cada uno de ellos.

Art. 24. – A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas de conformidad con lo dispuesto por la ley 23.660.

Los períodos correspondientes al goce de las licencias previstas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976), y artículos 51 y 52 de la ley 26.727, se computarán a los efectos contractuales y previsionales como si hubieren sido efectivamente trabajados.

Art. 25. – Derógase la ley 24.716.

Art. 26. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 19 de noviembre de 2013.

*Héctor P. Recalde. – Silvia L. Risko. – Víctor N. De Gennaro. – Carmen R. Nebreda. – Celia I. Arena. – Mara Brawer. – Lino W. Aguilar. – Juan F. Moyano. – Eduardo P. Amadeo. – Alberto E. Asseff. – María del Carmen Bianchi. – María del C. Carrillo. – María E. Chieno. – Eduardo E. De Pedro. – Victoria Donda Pérez. – Jorge Garramuño. – Carlos E. Gdansky. – Miguel Á. Giubergia. – Nancy S. González. – Daniel R. Kroneberger. – Andrés Larroque. – Stella M. Leverberg. – María V. Linares. – Mayra S. Mendoza. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. Pais. – Héctor H. Piemonte. – Horacio Pietragalla Corti. – Liliana M. Ríos. – Marcela Rodríguez. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Adela R. Segarra. – Silvia R. Simoncini. – María L. Storani.*

En disidencia parcial:

*Julián M. Obiglio.*

#### FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL DEL SEÑOR DIPUTADO JULIÁN OBIGLIO

Señor presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi disidencia parcial al dictamen de mayoría que ha considerado los proyectos de ley de los señores y señoras diputados y diputadas Leverberg; González (G. E.) y otros; Martínez (S.) y otros; Segarra; Carrió y otros; Díaz Roig; Amadeo; Pais y otros; Mirkin; Tomas; Ziebart y González (N. S.); Sabbatella y otros; Leverberg; Chieno y otros; Milman; Stolbizer y otros; Guzmán y otros; Currilén y Elorriaga; Bianchi (I. M.); Albrieu y Recalde; Cortina; Recalde; Blanco de

Peralta; De Pedro y otros, por los cuales se modifican los artículos del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario–, de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares–, de la ley 23.660 –de Obras Sociales– y de la ley 24.716, sobre licencias especiales; y han tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Recalde (expediente 5.590-D.-13) sobre el mismo tema.

Respecto del artículo 8° del dictamen de mayoría para la modificación del artículo 178 de la ley 20.744 considero que la opción de la trabajadora embarazada despedida a optar por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera, es abusiva y atenta contra la libertad de contratación del empleador. La indemnización existente para estas situaciones, resulta compensación suficiente para este tipo de injusticias.

Respecto del artículo 9° del dictamen de mayoría para la modificación del artículo 179 de la ley 20.744, considero el derecho a amamantar sólo debe asistir a la madre del niño lactante y no al padre. Si en cambio veo correcto que el derecho a alimentar al niño adoptado corresponda a ambos padres, pero con la salvedad de que ello ocurra tomando como fecha a partir de la cual se deban contar los plazos el momento del nacimiento del niño y no el momento en que se hubiese otorgado la guarda del menor a los padres adoptantes. Vemos ajeno al espíritu de la norma el hecho de que el derecho al descanso diario para la alimentación de un niño adoptado sea aplicado a situaciones en que dicho niño tuviese más de un año de vida.

Respecto del artículo 10 del dictamen de mayoría que propone la incorporación del artículo 179 bis a la ley 20.744 para la habilitación de centros de desarrollo infantil en los establecimientos con más de 50 trabajadores, consideramos que no corresponde a la empresa correr con dicho costo. Si la intención es que los niños de menos de 4 años estén cerca de sus padres, debería incentivar el Estado su creación mediante los beneficios fiscales que se consideren convenientes, pero no coercitivamente, puesto que ello podría redundar en contra de la contratación de mujeres en edad reproductiva.

Respecto del artículo 11 del dictamen de mayoría para la modificación del artículo 183 de la ley 20.744, en primer lugar, sugerimos que se agregue al primero de los párrafos que las opciones previstas en esta norma "...solo podrán ser ejercidas por uno de los progenitores o adoptantes...", es decir, no por ambos en forma contemporánea y conjunta.

Por último, proponemos que cuando habla de la trabajadora/or que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador no sólo se le prive de pleno derecho de la facultad de reintegrarse sino que se agregue a continuación la siguiente expresión "...queda privada de la facultad de reintegrarse y de toda pretensión resarcitoria...".

Asimismo, consideramos que en orden a la enfermedad del hijo se debería aclarar el sentido amplio de esa expresión, para comprender tanto al hijo enfermo como a las situaciones de enfermedad del hijo que requieran el cuidado materno. Pues en el texto actual del artículo 183 se hace referencia al “cuidado de hijo enfermo” y no al cuidado en la enfermedad del hijo, que es distinto. La primera expresión tendría un sentido limitativo, porque hijo enfermo es aquel que tiene una enfermedad permanente o crónica, que permite calificarlo así. En cambio, la enfermedad del hijo importa una situación transitoria, de duración limitada, que concuerda con la posibilidad acordada de abandonar el trabajo para cuidarlo por un tiempo no inferior a tres meses, ni superior a los seis. Sin perjuicio de lo expuesto, debemos advertir que no se nos escapa que en el supuesto de una enfermedad permanente es evidente que el cuidado en tan corto tiempo no mejora demasiado la situación, aunque podría considerarse que le queda a la madre la posibilidad de rescindir voluntariamente el vínculo, percibiendo la indemnización reducida.

Proponemos además que el texto que se adopte para la redacción del artículo 183 de la ley 20.744 contemple el supuesto de que pueda ser también un trabajador quien tuviese que cuidar al hijo enfermo. Al respecto cabe preguntarse qué sucedería si ese hijo que necesita de cuidados sólo tuviese a uno de sus progenitores y este fuese “un trabajador”. O bien, atento a que la legislación vigente en materia civil contempla que pueden adoptar hijos los matrimonios conformados por personas de idéntico sexo y para el caso que ambos integrantes fuesen varones, no podrían gozar del derecho contemplado en el último párrafo del artículo 183 de la ley 20.744.

En suma consideramos que debería reformarse la norma del artículo 183 de manera tal que puedan gozar del derecho “al cuidado en la enfermedad del hijo” tanto un trabajador como una trabajadora y que en los supuestos en los que ambos progenitores están vivos, se les de la opción de elegir cuál de los dos va a gozar de este derecho.

Respecto del artículo 13 del dictamen de mayoría para la modificación del artículo 186 de la ley 20.744, proponemos que en el texto que se adopte no se “arrastre” el error que contiene la redacción actual de dicho artículo. Decimos esto porque según como se lea (reiteramos tanto en el texto propuesto como en el actual) sería factible entender que se admite que la mujer se incorpore lisa y llanamente al servicio cuando venza su licencia, pero no es así, porque inmediatamente se exige que 48 horas antes de finalizarla comunique que se acoge a la excedencia, por lo cual sugerimos que la primera frase se corrija y que el artículo comience de la siguiente manera: “...Si la mujer no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho horas...”.

Asimismo nos oponemos al agregado del requisito de la previa intimación fehaciente del empleador, porque se impone una carga a este último sin justificación

alguna que podría dar lugar a confusiones que se simplificarían con la redacción que nosotros proponemos.

En virtud de lo expuesto es que presento la presente disidencia parcial.

*Julián M. Obiglio.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado los proyectos de ley de los señores y señoras diputados y diputadas Leverberg; González (G. E.) y otros; Martínez (S.) y otros; Segarra; Carrió y otros; Díaz Roig; Amadeo; Pais y otros; Mirkin; Tomas; Ziebart y González (N. S.); Sabbatella y otros; Pais y otros; Leverberg; Chieno y otros; Milman; Stolbizer y otros; Guzmán y otros; Currilén y Elorriaga; Bianchi (I. M.); Albrieu y Recalde; Cortina; Recalde; Blanco de Peralta; De Pedro y otros, por los cuales se modifican los artículos del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, de la ley 26.727 –Régimen de Trabajo Agrario–, de la ley 24.714 –Ley de Asignaciones Familiares–, de la ley 23.660 –de Obras Sociales– y de la ley 24.716, sobre licencias especiales; y han tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Pais y otros (expediente 2.744-D.-12), el proyecto de ley de la señora diputada Caselles (expediente 7.343-D.-12) y el proyecto de ley del señor diputado Recalde (expediente 5.590-D.-13) sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

*Héctor P. Recalde.*

## ANTECEDENTES

1

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

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

### TÍTULO V

#### **De las vacaciones y otras licencias**

### CAPÍTULO II

#### *Régimen de las licencias especiales*

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

- Por nacimiento o desde el otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción de hijo, 10 días corridos.

- Nacimiento múltiple o guarda múltiple con fines de adopción, 20 días corridos.

Deberá el trabajador comunicar al empleador en forma fehaciente el nacimiento de su hijo con presentación de certificado médico, en el que conste la fecha de parto y certificado de convivencia o libreta de matrimonio, donde deberá constar su relación con la madre; en el caso de guarda con fines de adopción testimonio o copia certificada de la resolución judicial:

- Por matrimonio, 10 días corridos.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; o de padres, 5 días corridos.
- Fallecimiento de hijos, 10 días corridos.
- Por fallecimiento de hermano, 3 días corridos.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 3 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.
- Para atención de un miembro enfermo del grupo familiar, 30 días laborables de licencia continuos o discontinuos por año calendario.

Deberá notificar fehacientemente al empleador con presentación de certificado médico y deberá presentar mediante declaración jurada al empleador los integrantes del grupo familiar, considerándose como tales, dependan o no económicamente del trabajador: el cónyuge o conviviente, hijos, padres y hermanos que necesitan atención en forma personal.

Art. 2° – Incorpórase el artículo 177 bis de la ley 20.744, de contrato de trabajo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

#### TÍTULO VIII

### Trabajo de mujeres

[...]

#### CAPÍTULO II

##### *De la protección de la maternidad*

Artículo 177 bis: *Parto múltiple. Nacimiento múltiple de hijos.* En caso de parto múltiple, el plazo de licencia se incrementará en diez (10) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

En caso nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar el tiempo otorgado.

La trabajadora que hubiere recibido de guarda con fines de adopción un menor; gozará de

licencia remunerada de 45 días corridos a partir del otorgamiento judicial, en caso de ser guarda múltiple con fines de adopción se incrementará este plazo en 15 días corridos.

Deberá notificar fehacientemente el otorgamiento al empleador con testimonio o copia certificada de la resolución judicial.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Stella M. Leverberg.*

2

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

MODIFICACIÓN LEY 20.744: TÍTULO VII, “TRABAJO DE LAS MUJERES”; CAPÍTULO I, “DISPOSICIONES GENERALES”; CAPÍTULO II, “DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD”; CAPÍTULO III, “DE LA PROHIBICIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO”; CAPÍTULO IV, “DEL ESTADO DE EXCEDENCIA”

Artículo 1° – Modifícase el inciso *a)* del artículo 158 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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

- Por nacimiento de hijo, u otorgamiento de guarda con fines de adopción, cinco (5) días corridos. A dicho período se le adicionarán cinco (5) días corridos por cada hijo nacido en parto múltiple, desde el segundo hijo inclusive.

Art. 2° – Incorpórese el artículo 158 bis a la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158 bis: *Licencia para estudios médicos generales de la mujer.* La mujer gozará de un día de licencia al año para realizarse estudios médicos generales.

Art. 3° – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de los sesenta (60) días anteriores al parto y hasta sesenta (60) 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 quince (15) 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 ciento veinte días (120) días.



En el supuesto de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en diez (10) corridos 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 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 el artículo 177 bis a la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de las mujeres luego de los ciento veinte (120) días posteriores al otorgamiento de la guarda judicial con fines de adopción.

En el supuesto de guarda con fines de adopción múltiple, dicho plazo se incrementará en diez (10) días por cada niño, niña o adolescente cuya guarda se hubiere otorgado, a partir del segundo hijo inclusive.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente al empleador su solicitud de guarda judicial con fines de adopción y el momento de su otorgamiento efectivo. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados.

Garantízase a toda mujer durante el procedimiento judicial 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. 5° – Modificase el artículo 178 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 178: *Despido por causa del embarazo y/o solicitud de guarda judicial con fines de adopción. Presunción.* Se presume, salvo prueba en

contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, o al otorgamiento de la guarda con fines de 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 y el de la solicitud de la guarda con fines de adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 6° – Modificase el artículo 179 de la ley 20.744, el 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 cuarenta y cinco minutos para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. Dicho descanso diario se extenderá en cuarenta y cinco (45) minutos más por cada hijo a partir del segundo, inclusive en caso de nacimientos múltiples.

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. 7° – Incorpórese el artículo 179 bis a la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 179 bis: En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras en edad fértil que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar un ambiente especialmente acondicionado y digno, para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna y asegurar su adecuada conservación durante toda la jornada de trabajo.

Art. 8° – Modificase el artículo 183 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuvieran un hijo o recibiere en guarda un hijo 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 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 del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 9° – Modificase el artículo 184 de la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 134: *Reingreso*. El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior e inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b), párrafo final.

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

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Gladys E González.*

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 1° – Modificase el inciso a) del artículo 158, capítulo II - “Régimen de las licencias especiales”, de la ley 20.744, prolongando los días de licencia, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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

- a) Por nacimiento de hijo, quince (15) días corridos. Notificación que se comunicará al empleador, en forma fehaciente, mediante las partidas y certificados correspondientes. Dicha licencia se extenderá en cinco (5) días corridos más en caso de nacimientos múltiples.

Art. 2° – Modificase el inciso c) del artículo 158, 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:

- 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, diez (10) días corridos. En caso de existir hijos menores a su cuidado, la licencia será de quince (15) días corridos. Por fallecimiento de padres, cinco (5) días corridos; de hijos, diez (10) días corridos.

Art. 3° – Modificase el inciso d) del artículo 158, 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:

- d) Por fallecimiento de hermano, cinco (5) días corridos.

Art. 4° – Agréguese el artículo 158 bis en el capítulo II - “Régimen de las licencias especiales”, de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que quedará redactado de la siguiente manera.

Artículo 158 bis: *Licencia por adopción. Otorgamiento judicial de guarda con fines de adopción.*

- a) Con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a gozará del derecho a retirarse del trabajo por el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites necesarios con

respecto a la adopción, notificando al empleador de manera fehaciente. Luego del otorgamiento judicial con fines de guarda la/el trabajador/a gozará de los mismos derechos y conservaran sus empleos;

b) *Adopción por matrimonio.* Cuando la adopción fuera efectuada por matrimonio, los cónyuges gozarán las siguientes licencias.

1. La mujer casada tendrá licencia por noventa (90) días en caso de que se adopte a un menor de siete (7) años, sesenta (60) días a los menores de entre ocho (8) a doce (12) años y treinta (30) días a los mayores de trece (13) años. En caso que la adopción fuera de un mayor de edad, la licencia será de tres (3) días corridos. En caso de adopciones múltiples se extenderán las licencias por el lapso de treinta (30) días acorde a lo estipulado por edad anteriormente descrita, exceptuando el supuesto de adopción de mayores de edad, en el que se le extenderá la licencia por tres (3) días más.

2. Al hombre casado se le otorgara una licencia por adopción por quince (15) días corridos. En caso de que la adopción sea de un mayor de edad la licencia será de tres (3) días corridos. En el supuesto de adopción múltiple se le extenderá la licencia por cinco (5) días corridos más.

c) *Adopción efectuada por persona soltera.* Si la adopción fue efectuada por una persona soltera, sin importa el sexo, gozará del período de adopción otorgada a la mujer casada establecido en la presente ley en el artículo b), inciso 1) y los derechos garantizados en el artículo a).

Art. 5° – Modificase el artículo 159. Salario. Cálculo. 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 159: *Salario. Cálculo.* Las licencias a que se refiere el artículo 158 y 158 bis serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Art. 6° – Modificase el artículo 160. Día hábil. 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 160: *Día hábil.* En las licencias referidas en los incisos a), c), d) del artículo 158 y artículo 158 bis inciso a); b) y c), deberá nece-

sariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborales.

Art. 7° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Laura Alonso. – Soledad Martínez. – Silvia C. Majdalani.*

4

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Incorpórese el siguiente como inciso f) del artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo:

f) Para atención de un miembro del grupo familiar, conviviente, o persona del cual tenga la representación legal y que requiera la atención personal del trabajador, hasta veinte (20) días corridos por año calendario, continuos o treinta (30) discontinuos, con goce de haberes. La licencia se ampliará en un (1) día más por mes si la persona a atender o asistir está bajo tratamiento de quimioterapia.

Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días más.

Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210 de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Adela R. Segarra.*

5

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Modificase el artículo 179 de la ley 20.744, de contrato de trabajo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 179: Toda/o trabajadora/dor podrá disponer de dos descansos de media hora para alimentar y atender a su hija/o en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la trabajadora/dor alimente o atienda personalmente a su hija/o por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora/dor, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.

El mismo derecho enunciado en este artículo será reconocido a la madre y al padre de una niña o niño adoptados y por un máximo de un (1) año, contado desde el otorgamiento de la guarda.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

Tienen obligación de implementar guarderías y salas maternas los establecimientos en que trabajen más de 40 trabajadores o trabajadoras.

Dichas salas maternas y guarderías recibirán y atenderán en las horas de trabajo a las/los hijas/os de las/los trabajadoras/es durante los cuatro primeros años de edad.

Las salas maternas y guarderías deberán establecerse en el mismo lugar de trabajo o en sus alrededores y deberán estar a cargo de personal idóneo y debidamente habilitadas.

Los propietarios o empresarios podrán asociarse para disponer de un lugar común.

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

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Elisa M. A. Carrió. – Alicia Terada. – Vilma L. Ré.*

## 6

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

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

Artículo 158: La trabajadora y/o el trabajador gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo o sentencia de guarda con fines de adopción, veinte (20) días corridos. En los supuestos de nacimientos o adopciones múltiples la licencia se incrementará proporcionalmente a partir del segundo hijo inclusive;
- b) Por matrimonio o unión civil, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona conviviente de hecho o de padres, cinco (5) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano o hermana cuatro (4) días corridos;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de catorce (14) días por año calendario;
- f) Por fallecimiento de hija o hijo, diez (10) corridos;

g) Por enfermedad de hijo menor de edad o familiar a cargo hasta quince (15) días corridos;

h) Para realizar exámenes médicos un día al año.

*Elisa B. Carca. – Héctor H. Piemonte. – Claudia F. Gil Lozano.*

## 7

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

INCLUSIÓN DE LAS SUMAS  
NO REMUNERATIVAS EN LA ASIGNACIÓN  
POR MATERNIDAD

Artículo 1° – Sustituir el artículo 11 de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 11: La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual al salario que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, el que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Las sumas no remunerativas que se hubieren dispuesto por ley o negociado en forma transitoria o permanente en convenciones colectivas de trabajo y que la trabajadora perciba en forma mensual, normal y habitual como contraprestación por su trabajo serán abonadas por el empleador durante el período de licencia como complemento de la asignación por maternidad. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Juan M. Pais. – Francisco O. Plaini. – Omar C. Félix.*

## 8

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Incorpórese al artículo 158 de la ley 20.744, régimen de contrato de trabajo, modificación en el inciso d), y agréguese los incisos f) y g) que quedarán redactados de la siguiente manera:

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

- a) Por nacimiento de hijos, 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 hijo o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, nietos, abuelos y familiar político en primer grado, un (1) día;
- e) Para rendir examen en enseñanza media o universitaria, de dos días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- f) Por donar sangre de un (1) día;
- g) Por enfermedad grave y proceso agudo de importancia del cónyuge, padres o hijos, a completo cargo del empleado, y que vivan en su hogar, dos días (2), con un máximo de cinco (5) días por año calendario.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Juan C. Díaz Roig.*

9

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Modifícase el artículo 158, capítulo II, título V, “Régimen de las licencias especiales”, de la ley 20.744 (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) Por nacimiento de hijo/a; guarda con fines de adopción dispuesta por juez competente, y niños, niñas y adolescentes de quien un trabajador es adulto responsable por medida del artículos 39 y concordantes de la ley 26.061 dispuesta por el organismo de aplicación en el ámbito local, de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 de la presente ley;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido con relación de familia, en las condiciones establecidas en la presente ley, o de padres, tres (3) días corridos, sin perjuicio de las situaciones previstas en el artículo 177;
- d) Por fallecimiento de hijo/a; de niños, niñas o adolescentes en guarda con fines de adopción conferida por autoridad judicial competente, o de niños, niñas y adolescentes de quien un trabajador es adulto responsable por medida del artículo 39 y concordantes de la ley 26.061 dispuesta por el organismo de aplicación en el ámbito local, de cinco (5) días. Si el hijo/hija naciera sin vida o falleciera en forma

inmediata se estará a lo dispuesto en el artículo 177 de la presente ley;

- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) 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;
- g) Para cumplir con los requisitos de obtención de guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días al año.

Art. 2° – Sustitúyanse las denominaciones del título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por “Derechos de madres, padres, familiares o responsables de niños, niñas y adolescentes en el trabajo”, y del capítulo II de la citada ley por “De la protección en el trabajo”.

Art. 3° – Sustitúyase el artículo 177 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 177: *Periodos de licencias. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo*. Establécense los siguientes derechos a licencias, utilización y goce de las mismas:

- a) Por maternidad de seis (6) semanas antes de la fecha de parto y dieciocho (18) semanas después. Las últimas tres (3) semanas la licencia se considera familiar, por cuanto a elección de la mujer puede ser transferida al padre. Esta situación debe notificarse fehaciente al empleador con una antelación de treinta (30) días.

En los vínculos de guarda con fines de adopción de recién nacido conferida a cónyuges, la elección corresponde a quien utiliza la establecida en c) de este artículo.

Queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada, puérpera o persona con derecho a esta licencia en ese período. 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 es acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley;

- b) Por paternidad, sin perjuicio de lo establecido anteriormente, de cinco (5) días que puede utilizar a partir de un (1) día antes a la fecha de parto y cuatro (4) días después; en forma continua a partir del nacimiento, o dos (2) días después del nacimiento y tres (3) días distribuidos durante el primer mes de vida. Queda prohibido el trabajo del padre en el período de licencia con la modalidad que decida;

- c) Por vínculo de guarda con fines de adopción de recién nacido y hasta los seis meses de edad, conferida a cónyuges, la licencia se otorga a uno de los trabajadores a su solicitud, durante las dieciocho (18) semanas posteriores al otorgamiento de la guarda con fines de adopción dispuesta por autoridad judicial competente. Al otro trabajador le corresponden cinco (5) días, a partir del mismo momento, que puede utilizar en forma continua, o distribuida durante el primer mes de guarda con fines adoptivos del niño/a. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- d) Por vínculo de guarda con fines de adopción de recién nacido y hasta los seis meses de edad, conferida a familia monoparental, la licencia es de dieciocho (18) semanas a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción dispuesta por autoridad judicial competente. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- e) Por vínculo de guarda con fines de adopción de niño/a de seis meses hasta los cinco años, la licencia es de seis (6) semanas posteriores a la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. A partir de los cinco años de edad la licencia es de diez (10) días contabilizados de igual forma. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- f) Por disposición de medida establecida en los artículos 39 y concordantes de la ley 26.061 del organismo de la aplicación en el ámbito local de dicha ley, uno de los trabajadores adulto responsable de un niño, niña o adolescente, goza de licencia de dos (2) días, a computarse desde el momento en que se ejecute la medida. Si el niño/a tiene hasta cinco años de edad la licencia es de cinco (5) días. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- g) Por nacimientos pretérmino se acumula la licencia que no hubo sido gozada antes del parto, hasta completar el período de veinticuatro (24) semanas. Queda prohibido el trabajo de la mujer en ese período;
- h) Por cuidados especiales que requieren los niños, niñas o adolescentes a partir del nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción de niño/a de hasta dos meses de edad, en razón de alteración de su salud o discapacidad, con criterios de internación o ambulatorios la licencia se amplía en ocho (8) semanas. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- i) Por parto de dos hijos/as la licencia preparto es de ocho (8) semanas, y la posparto de veinte (20) semanas, y de más de dos hijos/as la licencia posparto es de veintidós (22) semanas. Las tres (3) últimas semanas pueden ser transferidas al padre. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias de pretérmino o cuidados especiales establecidas anteriormente, la licencia posparto es la de mayor extensión. En las guardas con fines de adopción múltiples de niños/as recién nacidos, la licencia es de veinte (20) semanas o veintidós (22) semanas, posteriores al otorgamiento por autoridad judicial competente. Las tres (3) últimas semanas pueden ser transferidas en los términos del punto c) del presente artículo, y si concurrieran las circunstancias de pretérmino o cuidados especiales la licencia es la de mayor extensión. Queda prohibido el trabajo de la mujer o de la persona con derecho a licencia en ese período;
- j) Por muerte de la madre trabajadora o de la persona con derecho a licencia correspondiente por vínculo de guarda con fines de adopción conferida a cónyuges, durante el transcurso del período de posparto o posterior al otorgamiento de la guarda de niño/niña recién nacido, continua en la licencia el otro cónyuge, hasta completar las dieciocho (18) semanas. Queda prohibido el trabajo de la persona con derecho a licencia en ese período;
- k) Por nacimiento sin vida del hijo/a, o muerte inmediata al nacimiento la trabajadora tiene derecho a una licencia posterior al parto de cuarenta y cinco (45) días. Queda prohibido el trabajo de la madre en ese período.

La madre trabajadora debe comunicar por cualquier medio el estado de embarazo y la fecha presunta de parto a su empleador, debiendo presentar durante la gestación un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. En las guardas con fines de adopción debe notificarse con acreditación del otorgamiento de la guarda, y en los supuestos de medidas del artículo 39 y concordantes de la ley 26.061 la notificación es con acreditación de la ejecución de dicha medida.

Garantízase a toda madre trabajadora y padre trabajador, durante la gestación

de su hijo y hasta un (1) 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.

Todas las licencias contempladas en el presente artículo son irrenunciables; no pueden ser compensadas en dinero; deben otorgarse en la forma prevista para cada situación; obligan a la conservación del empleo, cargo jerárquico, y de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, para garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponde al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las regulaciones respectivas. El período de licencia legal es computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciba revisten carácter remuneratorio. Queda prohibido al trabajador en goce de licencia convenir bajo cualquier modalidad otra relación de trabajo o prestación de servicios. Los trabajadores en situación de licencia por el presente artículo, y sus empleadores, no están comprendidos en el régimen de la ley 24.557 –Ley de Riesgos del Trabajo–, ya que los empleadores quedan eximidos del pago de las cuotas mensuales durante el período de licencia del trabajador/a. La reglamentación establecerá la modalidad de implementación de esta exención.

Art. 4° – Derógase el artículo 178 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias).

Art. 5° – Modificase el artículo 179, capítulo II, título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 179: *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de niño/a de hasta un año dispone de dos (2) descansos de media hora en el transcurso de la jornada de trabajo, para amamantar a su hijo/a con vínculo biológico o adoptivo, salvo que por razones médicas sea requerido un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora, podrá acumularse la licencia diaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

Art. 6° – Incorpórese como artículo 179 bis, capítulo II, título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el siguiente texto:

Artículo 179 bis: *Servicios para el cuidado de niños/as.* Los establecimientos donde prestan servicios un mínimo de cincuenta (50) personas, sean mujeres o varones, habilitan un servicio destinado al cuidado de los hijos/as y niños/as en guarda con fines de adopción de los trabajadores, hasta los cinco años de edad, durante las horas en que prestan servicio en el establecimiento.

Con acuerdo de partes, intervención de las asociaciones profesionales o gremiales y la autoridad de aplicación se habilita el servicio en lugar distinto al establecimiento. Esta prestación puede compensarse con una suma dineraria equivalente a tres (3) asignaciones por escolaridad.

Dichos establecimientos delimitan un lugar apropiado para utilizar como lactario, destinado exclusivamente a la extracción de la leche materna.

Art. 7° – Modificase el artículo 183, capítulo IV, título VII “Del Estado de excedencia”, de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones.* La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, tenga un hijo/a o niño/a en guarda 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;
- 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 el artículo 177, 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 el punto *d*), podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos y permanecer en esa situación por un plazo mayor de doce (12) meses contados a partir del día del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

Art. 8° – Modificase el artículo 184, capítulo IV, título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

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

- 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 se limitará a la prevista en el artículo 183, *b*), párrafo final.

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

Art. 9° – Modificase el artículo 185, capítulo IV, título VII de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad*. Para gozar de los derechos del artículo 183 puntos *b*), *c*), y *d*) de esta ley, la trabajadora o en su caso el trabajador deben tener un (1) año de antigüedad, como mínimo en la empresa.

Art. 10. – Modificase el artículo 186, capítulo IV, título VII de la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 186: *Opción*. Si el trabajador no se reincorpora a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, y no se comunica 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 entiende que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, punto *b*), párrafo final.

Este derecho no enerva los que corresponden por aplicación de otras normas.

Art. 11. – Esta ley se reglamentará en el plazo de noventa (90) días.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Eduardo P. Amadeo.*

10

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Incorpórese el siguiente como inciso *f*) del artículo 158 del capítulo II, “Régimen de licencias especiales”; del título V, “De las vacaciones y otras licencias”, de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), quedando redactado de la siguiente manera:

- f) Por enfermedad o accidente del cónyuge o de la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de sus hijos y padres cuando estuviesen a su cargo, hasta diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario.

En caso de tratamientos médicos a realizarse a una distancia mayor a cuatrocientos (400) kilómetros del lugar de residencia del trabajador solicitante, la licencia podrá extenderse hasta veinte (20) días corridos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia, los familiares contemplados en el inciso *f*) deben requerir de la asistencia y cuidado personal del trabajador solicitante.

Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210 de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Beatriz G. Mirkin.*

11

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

#### MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE LA PATERNIDAD BIOLÓGICA Y ADOPTIVA

Artículo 1° – Modificase el inciso *a*) del artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t. o.), que quedará redactado como sigue:

- a) Por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción del trabajador varón, diez (10) días corridos. En los supuestos de parto o guarda 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 o incapacidad de la madre del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el padre del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por la madre. La licencia comenzará a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento materno.

Igual derecho corresponderá en caso de fallecimiento de la cónyuge o conviviente, en el caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción.

En estos supuestos, el trabajador gozará de una asignación a cargo de los sistemas de seguridad social, equivalente a su retribución, conforme determine la reglamentación.

Art. 2° – Agrégase el siguiente inciso al artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744:

f) Para visitar a un menor que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días anuales 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. 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 interviniente.

Art. 3° – 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 veinte (20) 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 veinte (20) 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 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.

Se garantiza 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, de contrato de trabajo (t. o.), el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción.* Queda prohibido el trabajo de la mujer trabajadora 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 el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en veinte (20) 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 las exigencias y demás 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 (7) meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte de la trabajadora de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá

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

Art. 5° – 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. 6° – 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, acreditando que está efectivamente a cargo del mismo;
- b) Cuando fuere adoptante único.

Art. 7° – Sustitúyese el artículo 1° de la ley 24.716, por el siguiente texto:

Artículo 1°: 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 los sistemas de seguridad social, conforme determine la reglamentación respectiva.

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 158 inciso a) de la ley 20.744, de contrato de trabajo (t.o.), en los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo dentro de los primeros sesenta (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro igual plazo, a contar desde la entrega de guarda con fines de adopción;
- b) Cuando fuere adoptante único.

Art. 8° – Derógase el artículo 3° de la ley 24.716.

Art. 9° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Héctor D. Tomas.*

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, MATERNIDAD Y LACTANCIA

Artículo 1° – Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente texto:

Artículo 158 [...]

- a) Por nacimiento de hijo/a, o vínculo de guarda con fines de adopción de menores de edad, quince (15) días hábiles con más tres (3) días hábiles por cada hijo a partir del segundo hijo inclusive, en caso de nacimientos o adopciones múltiples.

Por otorgamiento de guarda con fines de adopción para adoptante varón, o para adoptantes del mismo sexo, ambos varones: si los adoptados son menores de un (1) año se otorgará un descanso de ciento veinte (120) días; si son mayores de un (1) año y menores de seis (6) años se otorgarán noventa (90) días; si son mayores de seis (6) años y menores de doce (12) años se otorgarán sesenta (60) días y si fueran mayores de doce (12) años se otorgarán treinta (30) días, en todos los casos a partir del otorgamiento de la guarda. Para el caso de adopción simultánea de más de un menor se considerará determinante del plazo la edad del menor de los adoptados, sumándose quince (15) días por cada hijo a partir del segundo inclusive. La licencia podrá ser solicitada por uno de los adoptantes o por los dos, no pudiendo sumar entre ambas licencias más del total de días establecidos para cada caso. Para tener derecho a esta licencia será necesario contar con una antigüedad de seis (6) meses, como mínimo, en la empresa.

Art. 2° – Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente texto:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.*

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) días después del mismo. 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 cincuenta (150) días.

En caso de nacimientos múltiples se sumarán al descanso posterior al parto treinta (30) días corridos por cada hijo a partir del segundo hijo inclusive.

Por otorgamiento de guarda con fines de adopción: si los adoptados son menores de un (1) año el descanso será de ciento veinte (120) días; si son mayores de un (1) año y menores de seis (6) años será de (90) días; si son mayores de seis (6) años y menores de doce (12) años será de sesenta (60) días y si fueran mayores de doce (12) años será de (30) días, en todos los casos a partir del otorgamiento de la guarda. Para el caso de adopciones múltiples se considerará determinante del plazo la edad del menor de los adoptados, sumándose quince (15) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

En el caso de que las adoptantes sean dos mujeres, la licencia podrá ser solicitada por una de ellas o por las dos, no pudiendo sumar entre ambas licencias más del total de días establecidos para cada caso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de la beneficiaria de la licencia, y existiendo otro responsable, por paternidad o maternidad compartida, del menor a cargo, dicho responsable tendrá derecho al residuo del período de descanso otorgado.

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. Si se tratara de otorgamiento de guarda con fines de adopción, se notificará fehacientemente al empleador dentro de las setenta y dos (72) horas de otorgada la misma acompañando la documentación del caso. 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. 3° – Sustitúyese el artículo 178 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente texto:

Artículo 178: *Despido por causa del embarazo o adopción. Presunción.*

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, o dentro del plazo de ocho (8) meses posteriores al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma fehaciente el hecho del embarazo y, en su caso, el del nacimiento o guarda con fines de adopción. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Incorpórase al artículo 183 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, a continuación del inciso *c*), el siguiente texto:

Artículo 183: [...]

*d*) Quedar en situación de excedencia parcial, durante la cual trabajará medio tiempo, debiendo el empleador abonar una remuneración proporcional al horario de trabajo, además de todos los beneficios correspondientes, por un período a convenir entre las partes. El plazo de la excedencia parcial no sobrepasará un (1) año posterior a la fecha de nacimiento.

La situación de excedencia parcial no dará derecho a los descansos por lactancia establecidos en el artículo 158.

Art. 5° – Sustitúyese el último párrafo del artículo 184 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente texto:

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio, a diferencia de los de excedencia parcial, que serán computados a ese efecto.

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 185 de la ley 20.744 (t. o. 1976), Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente texto:

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado *b*) y *c*), de esta ley, la trabajadora deberá tener seis (6) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 7° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Cristina I. Ziebart. – Nancy S. González.*

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744, de contrato de trabajo, por el siguiente:

Artículo 158: *Clases.* El/la trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento y adopción de hijo, los días que establece en cada caso la presente ley y en consonancia con lo dispuesto por ley 26.618, de matrimonio entre personas del mismo sexo;
- 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; por fallecimiento del hijo del cónyuge o conviviente dos (2) 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.

Art. 2° – Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 bis de la ley 20.774, de contrato de trabajo:

Artículo 158 bis: El personal masculino gozará de quince (15) días corridos de licencia por nacimiento de hijo y de diez (10) días corridos previos al nacimiento del mismo. 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, los días que transcurran hasta el parto serán agregados a esta licencia. En caso de que el embarazo se interrumpa, el trabajador gozará de una licencia especial de dos (2) días corridos. Cuando el hijo nazca muerto, el personal masculino gozará de una licencia de tres (3) días corridos.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Art. 3° – Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 ter de la ley 20.774, de contrato de trabajo:

Artículo 158 ter: Los/as trabajadores/as que adopten a un hijo gozarán de una licencia especial por adopción, la cual comenzará a correr desde el día en que se otorgue la guarda con fines de adopción, ajustándose a los mismos plazos posteriores al nacimiento establecidos para la maternidad (120 días) y paternidad (15 días) biológica.

En caso de guarda con fines de adopción múltiple, la licencia a la que hace referencia el párrafo anterior aumentará en dos (2) semanas.

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.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Art. 4° – Modifíquese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se 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 sesenta y cinco días (165) 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 diez (10) días corridos. En caso de que el embarazo se interrumpa, la trabajadora gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos.

En caso de parto múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad, la licencia aumentará en dos (2) semanas. En el segundo caso se requerirá la presentación del correspondiente certificado de discapacidad, expedido por la autoridad competente, sin perjuicio de lo establecido por ley 24.716.

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.

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

Art. 5° – Incorpórese 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 ter: *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. La madre adoptante o en su defecto el padre adoptante podrá solicitar una licencia de treinta días por crianza cuando le sea entregado en guarda con fines de adopción un menor recién nacido o de 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. 6° – Modifícase el artículo 178 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– 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 (8) meses anteriores y hasta ocho (8) 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 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 los ocho meses 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/a la trabajador/a afectado/a a ejercer la opción prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 7° – Incorpórese como último párrafo del artículo 179 de la ley 20.744, el siguiente texto:

Los mismos derechos le asisten a la trabajadora que recibiera en guarda con fines de adopción a un lactante.

Art. 8° – Modifíquese el artículo 183 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– 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 a 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.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 9° – Modifíquese el artículo 184 de la ley 20.744, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 184: *Reingreso*. El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia

deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b), párrafo final. Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 10. – Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a ajustar las normativas locales de empleo público a las disposiciones de esta ley, 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.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Martín Sabbatella. – Gastón Harispe. – Carlos S. Heller. – Juan C. I. Junio. – Carlos A. Raimundi.*

14

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

## REFORMA DE LA LEY 20.744, DE CONTRATO DE TRABAJO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Artículo 1° – Incorpóranse los artículos 177 bis y ter de la ley 20.744, de contrato de trabajo, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

Artículo 177 bis: *Reducción de jornada.* La trabajadora gozará a partir del sexto (6) mes de embarazo de una jornada de trabajo que no podrá exceder de seis (6) horas, con goce total de sus remuneraciones.

La mujer trabajadora deberá acreditar ante el empleador el certificado de carácter médico, en el que conste tal circunstancia.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Stella M. Leverberg.*

15

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

## MODIFICACIÓN DE LA LEY 20.744, DE CONTRATO DE TRABAJO

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

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante 180 días corridos por maternidad, con goce íntegro de haberes. Esta licencia estará repartida en dos etapas:

- a) *Licencia preparto:* A contarse a partir de las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o a criterio del médico actuante, la que se acreditará mediante la presentación de certificado médico; tendrá una duración de cuarenta y cinco (45) días. En caso de que el parto se produjera antes de los cuarenta y cinco (45) días de iniciada la licencia, los días excedentes se sumarán a la licencia posparto, en caso de que transcurridos los cuarenta y cinco (45) días no se hubiere producido el mismo se podrá extender hasta diez (10) días más con la certificación médica correspondiente;
- b) *Licencia posparto:* Comenzará el mismo día del nacimiento y se extenderá por ciento treinta y cinco días (135) corridos.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

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 prevén 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 de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 2° – Incorpórase el artículo 177 bis del capítulo II, del título VII, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 bis: El término de ciento ochenta (180) días deberá modificarse en los siguientes casos:

- a) *Nacimientos múltiples*: cuando se produzca el nacimiento de dos (2) o más niños se otorgarán sesenta (60) días corridos de licencia preparto, debidamente certificados con documentación médica que pruebe la existencia de embarazo múltiple y ciento ochenta días (180) corridos de licencia posparto; este último término estará condicionado a la supervivencia de por lo menos dos (2) niños; de sobrevivir uno solo, la licencia posparto tendrá la misma duración que la de un parto simple;
- b) *Defunción fetal*: si se produjera defunción fetal, entre las treinta y dos (32) y las cuarenta (40) semanas de embarazo, se otorgarán veinte días corridos de licencia, sin perjuicio de otros que podrán acordarse por enfermedad;
- c) Si la defunción fetal se produjera entre las dieciséis (16) y treinta y una (31) semanas de gestación se otorgarán quince (15) días corridos de licencia;
- d) Si se produjera la interrupción del embarazo antes de las dieciséis (16) semanas, se podrá conceder hasta cuarenta y ocho (48) horas de licencia, sin perjuicio de otros que pudieran concederse por enfermedad.

Art. 3° – Incorpórase el artículo 177 ter del capítulo II, del título VII, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 ter: *De las licencias por guarda para adopción*:

- a) El agente femenino que acredite que se le ha otorgado la guarda, de uno o más niños de hasta tres años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de 120 días corridos, a partir del día hábil siguiente de haberse dispuesto legalmente la misma. En el caso en que los niños tuvieren de cuatro hasta siete años de edad, a los mismos fines, se le concederá licencia especial con goce de haberes por el término de 60 días corridos, a partir del día hábil siguiente de haberse dispuesto legalmente la misma.

Art. 4° – Incorpórase el artículo 177 quáter del capítulo II, del título VII, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 quáter: *De las licencias por nacimiento de un hijo de su esposa*: El personal femenino, cuya esposa o concubina haya dado a luz un niño vivo, deberá hacer uso de treinta (30) días corridos de licencia especial, con goce íntegro de haberes.

Esta licencia comenzará a regir desde el día del nacimiento, para lo cual deberá presentar certificado de nacimiento del bebé en el término de diez (10) días de ocurrido el mismo, en el que deberá constar el reconocimiento filiatorio del hijo por parte de la agente, en el caso de que mediare matrimonio.

En caso de concubinato será necesario para hacer uso de este derecho, además de la inscripción ut supra señalada, una información sumaria ante la autoridad judicial competente del lugar donde ocurriere el nacimiento, que acredite la convivencia.

Art. 5° – Modifícanse los incisos a) y b) del artículo 158 del capítulo II “Régimen de licencias especiales” del título V e incorpórase el inciso f) del mismo artículo, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 158: *Clases*.

- a) *Por nacimiento*: El personal masculino, cuya esposa o concubina haya dado a luz un niño vivo deberá hacer uso de treinta (30) días corridos de licencia especial por paternidad, con goce íntegro de haberes.

Esta licencia comenzará a regir desde el día del nacimiento, para lo cual deberá presentar certificado de nacimiento del niño recién nacido en el término de diez (10) días de ocurrido el mismo, en el que deberá constar el reconocimiento filiatorio por parte del agente.

En caso de concubinato será necesario para hacer uso de este derecho, además de la inscripción ut supra señalada, de una información sumaria ante la autoridad judicial competente del lugar donde ocurriere el nacimiento, que acredite la convivencia;

- b) *Por guarda para adopción*: El agente masculino, cualquiera fuere su situación de estado civil, que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños de hasta tres años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de 120 días corridos, a partir del día hábil siguiente de haberse dispuesto legalmente la misma. En el caso en que los niños tuvieren de cuatro hasta siete años de edad, a los mismos fines, se le otorgará licencia especial con goce de haberes por el término de 60 días corridos, a partir del

- día hábil siguiente al haberse dispuesto legalmente la misma;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por el fallecimiento del cónyuge o de la persona que estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de 10 por año calendario.

Art. 6° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*María E. P. Chieno. – Carmen R. Nebreda. – Ana M. Perroni. – Leonardo Grosso. – María del Carmen Bianchi. – María E. Bernal. – Miriam G. del Valle Gallardo. – Mara Brawer. – Roberto F. Ríos.*

16

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 1°  
DE LA LEY 24.716. EXTENSIÓN  
DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD  
EN CASOS DE NACIMIENTOS  
CON ENFERMEDADES, SÍNDROMES  
O TRASTORNOS CONGÉNITOS  
QUE REQUIERAN CUIDADOS ESPECIALES

Artículo 1° – Modifíquese el artículo 1° de la ley 24.716, licencia para trabajadoras madres de hijos con síndrome de Down, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 1°: El nacimiento de un hijo con cualquier enfermedad, síndrome o trastorno congénito que pueda provocar alguna discapacidad física o mental, ponga en riesgo la vida del bebé y/o requiera cuidados especiales, otorga a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Gerardo F. Milman.*

17

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, con sus modificatorias, 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. 2° – 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. 3° – Incorpórase como artículo 177 bis a la LCT (t. o.) el siguiente texto:

Artículo 177 bis: 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. 4° – 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 1° 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 1° 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. 5° – 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. 6° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Margarita R. Stolbizer. – María V. Linares. – Victoria A. Donda Pérez.*

18

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

#### LICENCIAS. MODIFICACIONES

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

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

- a) Por nacimiento de hijo, u otorgamiento de guarda con fines de adopción, el padre trabajador treinta (30) días corridos la cual comenzará a correr desde la fecha de nacimiento o desde el día que se le otorgue la guarda respectivamente;
- 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, cinco (5) días corridos. En caso que el cónyuge supérstite tuviese hijos/as o la representación legal de menores a 16 años que requieran la atención personal del trabajador se otorgará una licencia de treinta (30) días corridos;
- d) Por fallecimiento de familiar de primer grado, cinco (5) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hijo diez (10) días corridos;
- f) 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;
- g) Para atención de un miembro del grupo familiar, conviviente, o persona del cual tenga la representación legal y que requiera la atención personal del trabajador, hasta veinte (20) días corridos por año calendario, o treinta (30) discontinuos;
- h) Por nacimiento de nieto, tres (3) días corridos.

Art. 2° – Sustitúyese el artículo 1° de la ley 24.716, por el siguiente:

Artículo 1°: El nacimiento de un hijo con discapacidad o con patologías que requieran cuidados intensivos prolongados otorgará el derecho a solicitar seis (6) meses sin goce de sueldo.

- a) A la madre trabajadora en relación de dependencia, desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad;
- b) A la madre trabajadora adoptante y al padre trabajador adoptante único, en relación de dependencia, que tuviesen un hijo en guarda con fines de adopción, desde la fecha de otorgamiento de la guarda con fines de adopción, y sin perjuicio de las otras licencias que pudieren corresponder, y siempre que el término de licencia establecido quede comprendido total o parcialmente dentro del año de otorga-

miento del hijo dado en guarda con fines de adopción;

- c) Al padre trabajador en relación de dependencia, en caso de fallecimiento de la madre de su hijo, en ocasión o como consecuencia del parto, desde de la fecha del fallecimiento, y hasta completar, en su caso, el término de licencia establecido por maternidad;
- d) Al padre trabajador en relación de dependencia, en caso de fallecimiento de la madre de su hijo por causas no comprendidas en el inciso c) o para el caso de fallecimiento de la madre adoptante, desde de la fecha del fallecimiento, y hasta completar, en su caso, el término de licencia establecido, siempre que este término quede comprendido total o parcialmente dentro del año del nacimiento de su hijo o del hijo dado en guarda con fines de adopción;
- e) Al padre trabajador en relación de dependencia, en caso de imposibilidad física o psíquica de la madre o de la madre adoptante en la atención de su hijo, desde la fecha de la determinación de la imposibilidad, y hasta completar, en su caso, el término de licencia establecido, siempre que este término quede comprendido total o parcialmente dentro del año del nacimiento de su hijo o del hijo dado en guarda con fines de adopción.

Art. 3° – Sustitúyese el artículo 2° de la ley 24.716, por el siguiente:

Artículo 2°: Para el ejercicio del derecho otorgado en el inciso a) del artículo 1° la madre debe comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince (15) días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

En los casos de los incisos b) y e) del artículo 1° los beneficiarios deben comunicar al empleador en forma fehaciente en el plazo de (15) días hábiles a contar desde la fecha de otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la fecha de determinación de la imposibilidad física o psíquica de la madre o madre adoptante, el diagnóstico del hijo o de la madre o de la madre adoptante según corresponda, mediante certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, o en su caso, mediante copia certificada del auto que autoriza el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, expedida por el juzgado interviniente.

Art. 4° – Modifícase el artículo 177 de la ley 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta (40) días anteriores al parto y hasta ciento cuarenta (140) 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 ciento cuarenta (140) 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.

La prohibición del trabajo del personal femenino es aplicable también cuando el hijo nazca muerto y será de quince (15) días corridos. En caso de que el embarazo se interrumpa, la trabajadora gozará una licencia especial de cinco (5) días corridos

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 ochenta (180) días.

En caso de nacimiento múltiple o guarda con fines de adopción múltiple la licencia de la madre se extenderá en tres (3) días corridos más por cada hijo a partir del segundo, incluyéndolo.

La trabajadora embarazada 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 comprendida en este artículo 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. 5° – Incorpórase como artículo 177 bis de la ley 20.744, 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 a las ya establecidas;
- 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 a las ya establecidas.

Art. 6° – Incorpórase como último párrafo del artículo 179 de la ley 20.744, el siguiente texto:

Los mismos derechos se le otorgarán a la trabajadora que recibiera la guarda con fines de adopción de un lactante.

Art. 7° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Olga E. Guzmán. – Pedro O. Molas. – Alicia M. Comelli. – María C. Regazzoli. – José R. Brillo.*

19

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Sustitúyase el artículo 158 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

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

- a) Por nacimiento de hijo, cinco (5) días corridos. En el caso de una pareja de sexo femenino, la licencia por nacimiento le corresponde a la mujer que no ha engendrado; y en el caso de una pareja de sexo masculino le corresponde solamente a uno de los integrantes de la misma;
- b) Por adopción, cinco (5) días corridos. La licencia le corresponde a todos los trabajadores, independientemente de su sexo u orientación sexual;
- c) Por matrimonio o unión civil, diez (10) días corridos;

- d) 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;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) 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;
- g) La empleadora deberá otorgar un permiso pago por el tiempo máximo de tres (3) horas mensuales a todo el personal que deba concurrir a un servicio externo para efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías especializadas que no pudieran llevarse a cabo fuera de la jornada habitual de trabajo. Las revisiones médicas que sean dispuestas por la empresa serán efectuadas dentro de la jornada habitual de trabajo considerándose el tiempo que insuman las mismas como tiempo de trabajo;
- h) Sin perjuicio del permiso establecido en el inciso anterior, la mujer gozará de tres (3) días de licencia al año para realizarse exámenes médicos ginecológicos.

Art. 2° – Sustitúyase el artículo 177 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

*Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante ciento ochenta (180) días corridos, de licencia por maternidad, pudiendo iniciarse hasta cuarenta y cinco (45) días corridos antes de la fecha probable de parto. Durante esta licencia la trabajadora percibirá el ciento por ciento (100 %) de sus haberes.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo de la mujer en los siguientes casos:

- a) Durante el plazo de ciento ochenta (180) días corridos, a partir del alta hospitalaria del recién nacido prematuro, y en los casos de licencia por adopción, contados a partir del otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción. Esta prohibición comprenderá a uno solo de los miembros de la pareja. En el caso de un adoptado con patologías congénitas, hereditarias y/o adquiridas que necesiten mayor atención física y/o psicológica, la licencia será de doscientos (200) DÍAS corridos a partir del otorgamiento judicial de la guarda con fines de adopción;
- b) Durante el plazo de doscientos setenta (270) días corridos a partir de la fecha de vencimiento del período de licencia por maternidad para madres de hijos con patologías congénitas, hereditarias

y/o adquiridas pre y pos natal, pudiendo iniciarse hasta cuarenta y cinco (45) días corridos antes de la fecha de parto;

- c) Durante el plazo de doscientos (200) días corridos, a madres con nacimientos múltiples;
- d) Durante el plazo de doscientos (200) días corridos en casos de fallecimiento fetal o del fallecimiento del niño durante la licencia.

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.

Art. 3° – Sustitúyase el artículo 179 de la ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 179: *Descansos diarios por lactancia.* Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de cuatro (4) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo o extraerse y recoger la leche, 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 donde presten servicio el número mínimo de cincuenta (50) trabajadoras, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad de cuatro (4) años. En el caso que el empleador no habilitare por razones fundadas los establecimientos mencionados, deberá otorgar dos (2) horas a la empleada para que pueda trasladarse a los fines de amamantar a su hijo o retirarlo de la guardería, en el caso que asistiere a una.

Los gastos de guardería y/o sala maternal erogados por las trabajadoras deberán ser reintegrados por la empleadora que no contare con las instalaciones señaladas en el párrafo anterior.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Oscar R. Currilén. – Osvaldo E. Elorriaga.*

20

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 1° – Modificase el inciso *a)* del artículo 158, capítulo II –“Régimen de las licencias especiales”–, de la ley 20.744, prolongando los días de licencia, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 158: *Clases.*

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a)* Por nacimiento o adopción de hijo, quince (15) días corridos.

Art. 2° – Modificase el inciso *c)* del artículo 158, capítulo II, correspondiente al “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: [...]

- 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.

La licencia por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, será de quince (15) días corridos, en caso de existir hijos menores a cargo del trabajador.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Ivana M. Bianchi.*

21

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 1° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo por el siguiente:

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 el caso de nacimientos prematuros, se sumará al plazo de licencia la diferencia entre la fecha del nacimiento y la fecha prevista para el nacimiento a término, y se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto. En el caso de nacimientos múltiples, el plazo de licencia se ampliará en quince días por cada uno de los mellizos.

Art. 2° – Agréguese como último párrafo del artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo el siguiente:

En caso de fallecimiento de la madre, la licencia y demás derechos previstos por este artículo por el plazo no gozado le corresponderán al padre.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Oscar Albrieu. – Héctor P. Recalde.*

## 22

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

#### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 1° – Sustituyese la rúbrica del capítulo II del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), por la siguiente:

*De la protección de la maternidad y la paternidad*

Art. 2° – Modifícase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177: *Licencia por maternidad. Conservación del empleo.* La trabajadora gozará de licencia desde los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta los cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días, y se acrecentará con el número de semanas equivalente a la diferencia entre el nacimiento a

término –treinta y siete (37) semanas– y la edad gestacional del/a recién nacido/a. 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 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. 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.

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.

Art. 3° – Incorpórase el artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 bis: *Licencia por paternidad. Conservación del empleo.* El trabajador gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos después del nacimiento de su hijo/a. En los supuestos de parto múltiple, el plazo previsto se incrementa en diez (10) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo inclusive.

El trabajador deberá comunicar fehacientemente el nacimiento al empleador, con presentación del certificado médico respectivo. Conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán al mismo 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 trabajador tendrá derecho a esta licencia en toda la extensión prevista, aun cuando su hijo/a naciera sin vida.

Art. 4° – Incorporase el artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 177 ter: *Licencia por guarda con fines de adopción. Conservación del empleo.* El/a trabajador/a gozará de una licencia de cuarenta y cinco (45) días con motivo del otorgamiento de guarda con fines de adopción otorgada a favor de ambos cónyuges, a su favor o a favor de su conviviente. Dicha licencia comenzará a los dos (2) días de la notificación fehaciente que el/la trabajador/a curse al empleador del otorgamiento de la guarda.

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

El/la trabajador/a 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.

Art. 5° – Modificase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 178: *Despido por causa de embarazo, nacimiento de hijo/a o guarda con fines de adopción. Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuese dispuesto desde la notificación del estado de embarazo cursada por la trabajadora al empleador y hasta los siete meses y medio (7 y ½) posteriores a la fecha del 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 sea despedido desde la notificación del embarazo y hasta los siete meses y medio (7 y ½) posteriores al nacimiento de su hijo/a y cuando el/a trabajador/a sea despedido/a dentro de los siete meses y medio (7 y ½) posteriores a la notificación al empleador de la guarda con fines de adopción.

Art. 6° – Modificase el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

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/a, 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/a por lapso más prolongado.

El lapso de descanso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuando no sea necesario que la madre provea la lactancia, podrá optar por que sea el/la otro/a progenitor/a quien goce del descanso previsto en el presente artículo.

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. 7° – Modificase el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones en favor del/la trabajador/a.* El/la trabajador/a que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo/a o recibiere en guarda un niño/a 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 del/la trabajador/a, 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 el/la trabajador/a que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El/la trabajador/a que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse;

- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta un mínimo de cuatro (4) horas su jornada normal de trabajo y en la

misma proporción su remuneración mensual. El/a trabajador/a podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en los artículos 177, 177 bis o 177 ter y permanecer en la situación reglada en el párrafo anterior por un plazo no mayor de doce (12) 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.

Lo normado en los incisos *b)*, *c)* y *d)* del presente artículo es de aplicación para la madre y padre en el supuesto justificado de cuidado de hijo/a enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 8° – Modificase el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 184: *Reintegro*. El reintegro del/a trabajador/a 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, la entrega de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo/a;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con el/a trabajador/a.

Si el trabajador/a no fuese admitido/a, será indemnizado/a como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo/a, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso *b)*, párrafo final.

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

Art. 9° – Modificase el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 185: *Requisito de antigüedad*. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados *b)*, *c)* y *d)* de esta ley, el/la trabajador/a deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 10. – Modificase el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 186: *Opción tácita*. Si el/la trabajador/a no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, 177 bis y 177 ter y no comunicara a su em-

pleador 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/la trabajador/a en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden por aplicación de otras normas.

Art. 11. – Derógase el inciso *a)* del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias).

Art. 12. – Modificase el inciso *e)* del artículo 6° de la ley 24.174, que quedará redactado de la siguiente forma:

*e)* Asignación por maternidad, paternidad y guarda con fines de adopción.

Art. 13. – Deróganse los incisos *f)* y *g)* del artículo 6° de la ley 24.174.

Art. 14. – Modificase el artículo 11 de la ley 24.174, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 11: Las asignaciones por maternidad, paternidad y guarda con fines de adopción consistirán en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora y el trabajador hubieran debido percibir en su empleo y se abonarán durante el período de licencia legal previsto en los artículos 177, 177 bis y 177 ter de la ley 20.744, según corresponda. Para el goce de estas asignaciones se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Art. 15. – Derógase el artículo 12 de la ley 24.174.

Art. 16. – Derógase el artículo 13 de la ley 24.174.

Art. 17. – Modificase el inciso *e)* del artículo 18 de la ley 24.174, que quedará redactado de la siguiente forma:

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

Art. 18. – Deróganse los incisos *f)* y *g)* del artículo 18 de la ley 24.174.

Art. 19. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Roy Cortina.

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Sustitúyese el artículo 158 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158. *Clases*.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- 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° – Incorporase 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 reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 4° – Incorporase 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 entregado 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 visitas 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 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.

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. 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 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:

Artículo 11 bis: 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.

*Héctor P. Recalde.*

24

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 158: *Clases.*

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a*) Por nacimiento o adopción de hijo, cinco (5) días corridos;
- b*) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c*) Para cumplir con los requisitos de obtención de guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días al año;
- d*) Por fallecimiento de hijo o de niño en guarda con fines de adopción conferida por autoridad judicial competente, quince (15) días corridos.

Corresponde también la licencia de cinco (5) días corridos al tutor o responsable judicial en caso de fallecimiento del menor de edad a su cuidado.

Si el hijo/hija naciera sin vida o falleciera en forma inmediata se estará a lo dispuesto en el artículo 177 de la presente ley;

- e*) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, diez (10) días corridos;
- f*) Por fallecimiento de padres, cinco (5) días corridos;
- g*) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días corridos;

*h*) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días hábiles por examen, con un máximo de veinte (20) días hábiles por año calendario. Si la licencia se solicita inmediatamente antes o inmediatamente después de un día feriado o no laborable el empleador puede reducir la licencia a un solo día hábil.

Art. 2° – Sustitúyese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 160: *Día hábil.*

Las licencias referidas en los incisos *a*), *c*), *d*), *e*) y *f*) del artículo 158 deben incluir al menos un día hábil.

Art. 3° – Sustitúyese el artículo 161 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 161: *Licencia por exámenes. Requisitos.*

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso *g*) del artículo 158, 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. El no cumplimiento de este requisito da lugar al descuento de los días utilizados como licencia.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 161 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) el siguiente:

Artículo 161 bis: *No acumulación de licencias.*

Las licencias establecidas en el artículo 158 no son acumulables con la licencia por maternidad que prescriben los artículos 177 y 178 quedando subsumidas en ella.

Art. 5° – Sustitúyese el nombre del capítulo II del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

## CAPÍTULO II

### *De la protección de la maternidad, natural y por adopción*

Art. 6° – Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

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 ningún caso podrá ser in-

ferior 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.

Si el parto se atrasa respecto de la fecha sobre la que se hubiere calculado la licencia, el período de licencia posparto se mantendrá según lo originalmente previsto.

En cualquier caso si se tratare de parto múltiple se adicionarán al período posterior al parto catorce (14) días más de licencia por cada hijo a partir del segundo hijo vivo.

El derecho a esta licencia no se pierde por causa de la muerte del hijo.

Si ocurre la muerte de la madre trabajadora durante el parto y el hijo sobrevive continúa en la licencia el otro cónyuge, hasta completar el período oportunamente establecido.

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.

Art. 7° – Sustitúyese el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 178: *Adopción. Equiparación con la maternidad natural.*

La trabajadora que adopte un niño goza de los mismos derechos que establece el artículo 177 para la madre natural, con excepción del plazo de licencia. En este supuesto el tiempo de la licencia es de noventa (90) días a partir de la guarda otorgada judicialmente.

Si ocurre la muerte de la madre trabajadora desde el otorgamiento de la guarda de niño recién nacido, continúa en la licencia el otro cónyuge, hasta completar el período oportunamente establecido.

La guarda con fines de adopción debe notificarse con acreditación de su otorgamiento por parte de juez competente.

Art. 8° – Sustitúyese el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 179: *Protección del desarrollo del vínculo afectivo.*

Toda trabajadora madre de un hijo en edad de lactancia podrá disponer de dos (2) descansos de media hora, en el transcurso de la jornada de trabajo, para atender a su hijo. Si los hijos fueren más de uno se acumulará media hora diaria a partir del segundo.

La trabajadora puede optar por acumular ese tiempo al comienzo o al final del horario de trabajo, reduciendo en consecuencia su jornada laboral, sin mengua de su remuneración.

Este derecho se mantiene hasta 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 el caso de adopción de un niño en edad de lactancia el derecho se mantiene hasta un año después de que se hizo efectiva la guarda otorgada judicialmente.

Art. 9° – Incorpórase como artículo 179 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) el siguiente:

Artículo 179 bis: *Salas y jardines maternales.*

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

Art. 10. – Incorpórase como artículo 179 ter de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) el siguiente:

Artículo 179 ter: *Irrenunciabilidad de los derechos.*

Los derechos establecidos en este capítulo son irrenunciables y no pueden ser compensados en dinero. Es nulo cualquier acuerdo de partes en contrario.

Art. 11. – Sustitúyese el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.*

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento en que comenzó la situación de excedencia;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

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

Art. 12. – Incorpórase como artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) el siguiente:

Artículo 245 bis: *Indemnizaciones especiales.*

El empleador abonará una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245, en los siguientes casos:

- a) Despido por causa de matrimonio; y
- b) Despido de la mujer trabajadora por causa de embarazo o maternidad.

Cualquier pacto entre las partes contrario a lo precedentemente establecido es nulo.

Se presume despido por causa de matrimonio si fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora es por causa de embarazo o maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) 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 como, en su caso, el del nacimiento.

Art. 13. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Blanca Blanco de Peralta.*

25

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1° – Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (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) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente tres (3) días corridos; por fallecimiento de alguno de los padres, tres (3) días corridos; y por fallecimiento de hijo, cinco (5) días corridos;
- c) Por fallecimiento de hermano, dos (2) días; por fallecimiento de alguno de los padres del cónyuge o del conviviente, un (1) día;
- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;
- e) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- f) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo, dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. La licencia será de tres (3) días corridos con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo.

Art. 2° – Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 177: *Prohibición de trabajar.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de cincuenta (50) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretenso adoptante durante los diez (10) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo naciere sin vida.

En caso de guarda con fines de adopción, los pretensos adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el 2° y 3° párrafo de este artículo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptante o pretense adoptante, el otro podrá ejercer las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior de la madre todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

Art. 3° – Incorpórase el artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 177 bis: *Extensión de la licencia parental*. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia del progenitor y del pretense adoptante se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de nacimiento de alto riesgo, se sumará una licencia de treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de cincuenta (50) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor o pretense adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de diez (10) en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el siguiente:

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

Art. 5° – Incorpórase como artículo 177 quáter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el siguiente texto:

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

Art. 6° – Incorpórase como artículo 177 quinquies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), el siguiente texto:

Artículo 177 quinquies: *Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción. Conservación del empleo*. El progenitor deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. De igual manera, el otro progenitor deberá comunicar a su empleador el embarazo de su cónyuge o conviviente.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

Ambos progenitores y los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que les confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a los progenitores, durante la gestación, y a los pretensos adoptantes, durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño, niña o adolescente con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 7° – Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 178: *Despido de los trabajadores por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción humana asistida. Presunción*. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y ½) meses anteriores y siete y medio (7 y ½) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta

los siete y medio (7 y ½) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro de los siete y medio (7 y ½) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y ½) meses anteriores y siete y medio (7 y ½) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite. En el último supuesto del párrafo anterior, se deberá comunicar al empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización del plazo de presunción, la continuidad del tratamiento para extender por otro período la presunción y efectos establecidos en el 3º párrafo del presente artículo.

En caso de despido, los trabajadores afectados podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venían haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera.

Art. 8º – Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 179: *Descanso diario por lactancia o alimentación. Centros de desarrollo infantil.* El progenitor o pretenso adoptante del niño o niña lactante podrá disponer de una (1) hora para amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

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

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadores que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar centros de desarrollo infantil, los que deberán cumplir con las exigencias de la ley 26.233.

Los mismos derechos le asisten al otro progenitor, adoptante o pretenso adoptante en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 177.

Art. 9º – Sustitúyase el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opciones a favor del trabajador.* El progenitor o pretenso adoptante que gozare de la licencia del párrafo 1º y 2º del artículo 177, respectivamente, que, vigente la relación laboral, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el progenitor o pretenso adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El progenitor o pretenso adoptante que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el progenitor o pretenso 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. 10. – Sustitúyase el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

Artículo 184: *Reingreso.* Vencido el plazo de excedencia el empleador deberá reponer al progenitor en el cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

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

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

Art. 11. – Sustitúyase el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias), por el siguiente:

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

Art. 12. – Sustitúyase la denominación del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), por la siguiente:

#### TÍTULO VII

### Protección de la trabajadora y de la familia

Art. 13. – Sustitúyase la denominación del capítulo I del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), por la siguiente:

#### CAPÍTULO I

#### *De la protección de la trabajadora*

Art. 14. – Sustitúyase la denominación del capítulo I del título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), por la siguiente:

#### CAPÍTULO II

#### *De la protección de la familia*

Art. 15. – Sustitúyase el artículo 51 de la ley 26.727, por el siguiente:

Artículo 51: *Licencia por maternidad. Personal temporario.* El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, 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 y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

El presente artículo será de aplicación también en el caso del trabajador al que se le otorgue una guarda con fines de adopción.

Art. 16. – Sustitúyase el artículo 52 de la ley 26.727, por el siguiente:

Artículo 52: *Licencia parental.* Establécese para el otro progenitor o pretense adoptante que se encuentre incorporado como personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

Art. 17. – Sustitúyase el inciso *e)* del artículo 6° de la ley 24.714, por el siguiente:

*e)* Asignación parental o por guarda con fines de adopción.

Art. 18. – Sustitúyase el artículo 11 de la ley 24.714, por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador progenitor hubiera debido recibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Art. 19. – Sustitúyase el inciso *e)* del artículo 18 de la ley 24.714, por el siguiente:

*e)* Asignación parental o por guarda con fines de adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley.

Art. 20. – 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 la asignación parental o por guarda con fines de adopción que será percibida por ambos, de conformidad con lo establecido en la ley 20.744.

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

Artículo 21: Cuando el trabajador se desempeñe 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 parental o por guarda con fines de adopción que será percibida en cada uno de ellos.

Art. 22. – 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 encuentren obligadas.

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

Art. 23. – Deróganse la ley 24.716 y el inciso *a*) del artículo 158 de la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias).

Art. 24. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Eduardo E. de Pedro. – Héctor P. Recalde.  
– Anabel Fernández Sagasti. – Marcos Cleri. – Horacio O. Pietragalla Corti. – Mayra S. Mendoza. – Andrés Larroque. – María L. Alonso. – Marcelo Santillán.*