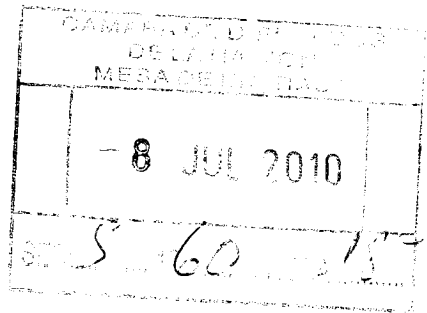


322729
10/07/10

Presidencia
del
Senado de la Nación



CD- 78/10

Buenos Aires, 30 de junio de 2010.

Al señor Presidente de la Honorable
Cámara de Diputados de la Nación.

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

"EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS, etc.

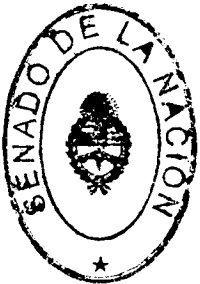
ARTICULO 1º.- Sustitúyase el artículo 177 de la Ley Nº
20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 177: Queda prohibido el trabajo del
personal femenino durante los CUARENTA Y CINCO (45) días
anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días
después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar
por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que
en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días; el
resto del período total de licencia se acumulará al
período de descanso posterior al parto.

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

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

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



[Handwritten signature]

Senado de la Nación

CD- 78/10

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

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

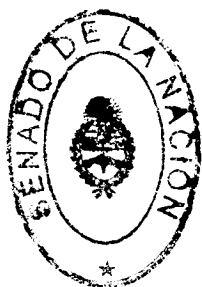
ARTICULO 177.- Incorpórase como artículo 177 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

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

- a. En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término (TREINTA Y SIETE (37) semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.
- b. En el caso de nacimiento de bajo riesgo, cuando el hijo al momento de nacer pese entre DOS MIL QUINIENTOS (2.500) y MIL QUINIENTOS UN (1.501) gramos, se sumará una licencia de TREINTA (30) días.
- c. En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos, se sumará una licencia de SESENTA (60) días.
- d. En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de SEIS (6) meses.

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

Todas las licencias establecidas en este artículo y en el precedente podrán ser ejercidas por el padre en los supuestos de fallecimiento de la madre dentro de los



[Handwritten signature]

Senado de la Nación

CD- 78/10

primeros SESENTA (60) días del nacimiento del niño; o de la coguardadora, dentro de igual plazo, a contar desde la notificación fehaciente de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción; o cuando fuere adoptante único.

ARTICULO 3º.- Incorpórase como artículo 177 ter de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

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

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

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

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

ARTICULO 4º.- Sustitúyase el artículo 178 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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



Senado de la Nación

CD- 78/10

anteriores y SIETE Y MEDIO (7 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando aquél haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

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

ARTICULO 5º.- Sustitúyase el artículo 179 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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

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

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

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

ARTICULO 6º.- Sustitúyase el artículo 183 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 183: Distintas situaciones. Opciones en favor de la mujer y el hombre trabajador. La mujer u hombre trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o recibiera en guarda un niño con fines de adopción y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.

Senado de la Nación

CD- 78/10

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

En tal caso, la compensación será equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

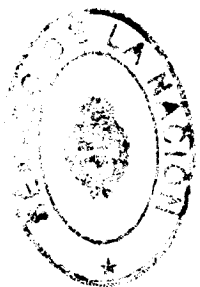
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a SEIS (6) meses.
- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual por un plazo no superior a los DOCE (12) meses contados a partir del nacimiento.

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

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer u hombre trabajador que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. La mujer u hombre trabajador que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre o adoptante en el supuesto justificado de cuidado del menor de edad enfermo



[Handwritten signature]

Senado de la Nación

CD- 78/10

a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

ARTICULO 7º.- Sustitúyase el artículo 184 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1975 y sus modificatorias) por el siguiente:

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

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

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

ARTICULO 8º.- Sustitúyase el artículo 186 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

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

ARTICULO 9º.- Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

"Capítulo I: De la protección de la maternidad y de la paternidad"

ARTICULO 10.- Sustitúyase la denominación del Título VII de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

"Título VII: De la protección de la familia y del trabajo en relación al género"



Senado de la Nación

CD- 78/10

ARTICULO 11.- Sustitúyase el artículo 113 de la Ley N° 22.248 por el siguiente:

Artículo 113: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

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

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

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

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

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

ARTICULO 12.- Sustitúyase el artículo 114 de la Ley N° 22.248 por el siguiente:

Artículo 114: A la licencia de la madre establecida en el artículo precedente deberá agregarse, en el caso que corresponda y optando siempre por la licencia más



[Handwritten signature]

Senado de la Nación

CD- 78/10

alta para el supuesto de encuadrarse en más de uno de los siguientes incisos:

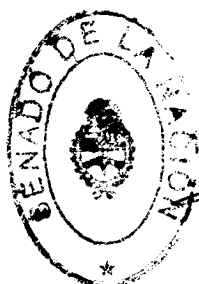
- a) En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término (TREINTA Y SIETE (37) semanas) y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.
- b) En el caso de nacimiento de bajo riesgo, cuando el hijo al momento de nacer pese entre DOS MIL QUINIENTOS (2.500) y MIL QUINIENTOS UN (1.501) gramos, se sumará una licencia de TREINTA (30) días.
- c) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos, se sumará una licencia de SESENTA (60) días.
- d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de SEIS (6) meses.

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

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

ARTICULO 13.- Sustitúyase el artículo 115 de la Ley N° 22.248 por el siguiente:

Artículo 115: La mujer u hombre trabajador deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por



Senado de la Nación

CD- 78/10

el empleador. De la misma manera, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción.

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

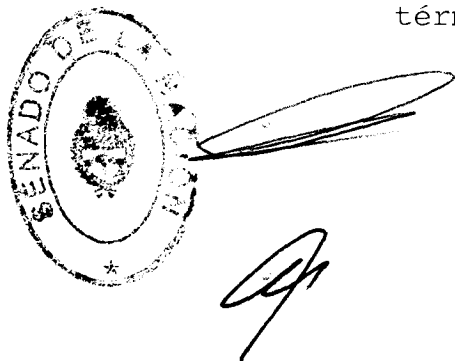
Garantízase a toda madre y padre trabajador durante la gestación o durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del menor con fines de adopción y hasta el vencimiento de la licencia establecida en los DOS (2) artículos anteriores, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá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

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 47 de esta ley.

ARTICULO 14.- Sustitúyase el artículo 117 de la Ley N° 22.248 por el siguiente:

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



Senado de la Nación

CD- 78/10

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

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

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

ARTICULO 15.- Sustitúyase el artículo 118 de la Ley N° 22.248 por el siguiente:

Artículo 118: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer u hombre trabajador obedece a razones de maternidad, paternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de SIETE Y MEDIO (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando aquél haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización especial equivalente a DOCE (12) veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.

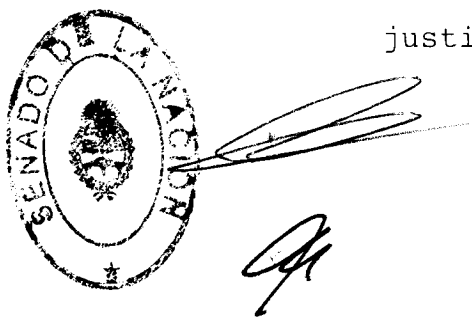
La misma presunción y con iguales efectos operará cuando sea despedido dentro de los SIETE Y MEDIO (7 y 1/2) meses posteriores a la notificación fehaciente al empleador del inicio de los trámites de adopción.

ARTICULO 16.- Sustitúyase la denominación del Capítulo V del Título III de la Ley N° 22.248 por la siguiente:

Capítulo V: "Protección de la familia. Trabajo en relación al género"

ARTICULO 17.- Sustitúyase el artículo 19 del Anexo A de la Ley N° 25.164 por el siguiente:

Artículo 19: El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación



Senado de la Nación

CD- 78/10

en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

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

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

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

- a) En el caso de nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con el número de semanas 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 UNO (1.501) gramos, se sumará una licencia de TREINTA (30) días.
- c) En el caso de nacimiento de alto riesgo, cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos, se sumará una licencia de SESENTA (60) días.
- d) En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo que padeciese



Senado de la Nación

CD- 78/10

discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de SEIS (6) meses.

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

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

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

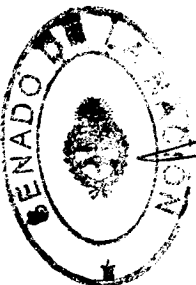
Extiéndase el derecho de los trabajadores al cobro de la asignación previsto en el artículo 24 de la Ley N° 24.714 por el tiempo de ampliación de licencia a los que se refieren los párrafos precedentes.

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

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

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

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



Senado de la Nación

CD- 78/10

ARTICULO 18.- Sustitúyase el inciso e) del artículo 6º de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

e) Asignación por maternidad o por paternidad.

ARTICULO 19.- Sustitúyase el artículo 11 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

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

ARTICULO 20.- Sustitúyase el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

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

ARTICULO 21.- Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

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

ARTICULO 22.- Sustitúyase el artículo 21 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

Artículo 21: Cuando el trabajador se desempeñare en más de UN (1) empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación por maternidad o por paternidad, que será percibida en cada uno de ellos.

ARTICULO 23.- A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las



Senado de la Nación

CD- 78/10

entidades comprendidas en el artículo 1º de la Ley N° 23.660 deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas.

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

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

ARTICULO 25.- Derógase la Ley N° 24.716, el inciso a) del artículo 158 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y el inciso b) del artículo 24 de la Ley N° 22.248.

ARTICULO 26.- Comuníquese al Poder Ejecutivo."

Saludo a usted muy atentamente.



A large, stylized signature or stamp consisting of several overlapping, sweeping lines that form a complex, abstract shape. It appears to be a handwritten signature or a stylized official mark.

A handwritten signature in cursive script, consisting of several loops and flourishes. It is written in black ink on a white background.