

VERSION PRELIMINAR  
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION UNA VEZ  
CONFRONTADO  
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

(S-0097/2020)

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ARTÍCULO 1º.- 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;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de padres, de progenitor afín, o de hermano, TRES (3) días;
- c) Por fallecimiento de hija o hijo, CINCO (5) días;
- 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 de 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.
- g) Para el cuidado de hija o hijo menor en caso de enfermedad del mismo, TRES (3) días por mes con un máximo de QUINCE (15) días por año.

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los CINCUENTA (50) días anteriores a su parto y hasta CINCUENTA (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se reduzca la licencia anterior a su 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 a su parto.

De la misma manera, queda prohibido el trabajo del otro progenitor durante los DIEZ (10) días posteriores al nacimiento.

Queda prohibido el trabajo durante el plazo de CINCUENTA (50) días corridos posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga a la niña o 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 CIEN (100) días.

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

Ambos progenitores tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista por este artículo, aun cuando su hija o hijo naciere sin vida.

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

Artículo 177 bis: Ampliación de la prohibición. Supuestos. A la licencia 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 de la madre se acrecentará con el número de semanas equivalentes a la diferencia entre el nacimiento a término, establecido éste en TREINTA Y SIETE (37) semanas, y la edad gestacional del recién nacido, debidamente comprobada.
- b. En el caso de nacimiento de bajo riesgo o cuando el hijo al momento de nacer pese entre DOS MIL QUINIENTOS (2.500) y MIL QUINIENTOS UN (1.501) gramos, a la madre se le sumará una licencia de TREINTA (30) días.
- c. En el caso de nacimiento de alto riesgo o cuando el hijo al momento de nacer no supere los MIL QUINIENTOS (1.500) gramos, a la madre se le sumará una licencia de SESENTA (60) días.
- d. En el caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de una hija o hijo con 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 del uso de su licencia, hasta completarse; o de la coguardadora o coguardador, dentro de igual plazo y de igual manera; o cuando fuere adoptante único. De la misma forma operará en los casos de enfermedad fehacientemente comprobada.

ARTÍCULO 4º.- 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.

ARTÍCULO 5º.- Incorpórase como artículo 177 quater al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

Artículo 177 quater: 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 de la niña o niño, mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente.

ARTÍCULO 6º.- 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: 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 pretendientes 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 quater.

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.

ARTÍCULO 7º.- 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 anteriores 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 para el otro progenitor cuando sea despedido a causa del embarazo así como en su caso del nacimiento, y por el mismo plazo.

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.

ARTÍCULO 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: Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de DOS (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de ésta, 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.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadores determinado en el artículo siguiente, el empleador deberá habilitar salas maternas y centros de desarrollo infantil para niñas y niños.

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

ARTÍCULO 9º.- Incorpórase 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 hijas e hijos del personal empleado, hasta la edad en que sea obligatoria la educación.

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 TREINTA POR CIENTO (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 hijo y hasta la edad indicada en el 1º párrafo del presente, cuyo monto será no inferior al equivalente a TRES (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 10.- 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 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, pero con una reducción escalonada en la jornada de trabajo, la que quedará limitada por el término de TRES (3) meses contados desde su reincorporación de la siguiente manera:

1. el primer mes, la jornada será de CUATRO (4) horas diarias;
2. el segundo mes, la jornada será de CINCO (5) horas diarias;
3. el tercer mes, la jornada será de SEIS (6) horas diarias.

A partir del cuarto mes, su jornada de trabajo será la normal y habitual. En los casos de trabajadores con jornada reducida previa, se la adecuará respetando esta proporcionalidad establecida precedentemente.

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 4º 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;

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.

ARTÍCULO 11.- 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 o pretense adoptante 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 se computarán como tiempo de servicio a los efectos de la Seguridad Social.



ARTÍCULO 12.- 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 o pretense adoptante 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.

ARTÍCULO 13.- 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 maternidad y de la familia

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 16.- 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 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.

ARTÍCULO 17.- 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.

ARTÍCULO 18.- 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.

ARTÍCULO 19.- 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 hubiera debido recibir en su empleo, con más una doceava parte de dicho monto, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. En la misma deberán estar incluidos los aumentos convencionales retroactivos a los meses de licencia si los hubiera y también los pagos establecidos en convenios colectivos de trabajo como sumas no remunerativas. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 22.- 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 la presente, en otras leyes laborales así como también sus similares establecidas en convenios colectivos de trabajo, se computarán a los efectos contractuales y previsionales como si hubieren sido efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 23.- Para los casos de trabajadores no comprendidos en las leyes 20.744 y 26.727, se continuará aplicando complementariamente la ley 24.716.

ARTÍCULO 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Daniel A. Lovera.-

## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Desde 1983, innumerables iniciativas han sido presentadas en ambas cámaras intentando modificar el régimen de licencias laborales por maternidad y paternidad, a punto tal que en cinco oportunidades el Senado aprobó diferentes textos y los remitió a la Cámara de Diputados, en tanto que haciendo el camino inverso otras dos sanciones nos fueron enviadas. Todas caducaron sin poder convertirse en ley.

Este proyecto que elevo a la consideración de mis pares es el sucesor de todos esos esfuerzos. En particular, sobre la base del dictamen elaborado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social durante 2006 impreso como Orden del Día 450/06 y modificado en 2008, 2010 y 2012, arribamos en 2016 a un nuevo dictamen superador identificado como Orden del Día 904/16, el que agrupaba treinta y cuatro proyectos de ley diferentes, suscritos por 49 senadores: esto es, casi el 70 % de la integración de esta Cámara poseía una iniciativa sobre esta cuestión. Eso fue replicado por el Orden el Día 810/18 que

tampoco consiguió ser tratada en el recinto, razón por la cual lo sometemos a consideración nuevamente mediante esta iniciativa.

En ese momento, miramos a la experiencia pasada y, en la intención de no repetir las mismas conductas y los mismos resultados, realizamos reuniones con representantes de la Cámara de Diputados, quienes conformes con la estructura y la intención del dictamen nos hicieron llegar modificaciones al mismo, con el objetivo de lograr consensos y de evitar discusiones sin fin que impidieran la final aprobación del nuevo régimen. Todas esas recomendaciones fueron evaluadas, consensuadas y están recogidas en este proyecto que ahora vuelvo a presentar.

Decía von Savigny que las leyes no deben ser explicadas por nadie, porque ellas se explican por sí mismas. Y más que ninguna otra, este proyecto que pretende ser ley habla por sí. Es simple en su redacción, en el entendimiento de que se trata de derechos directamente operativos, que no deben requerir de patrocinios ni de asesorías para ser comprendidos. El trabajador por sí debe captarlos, apropiarse de ellos y defenderlos. Esta interacción es lo que vuelve real a la ley, y con esa premisa en mente trabajamos.

En este sentido, sólo decir que en su arquitectura se siguieron dos principios. Uno, es de un orden ascendente protectorio que –partiendo de una base amplia que abarca a todos los trabajadores– va otorgando mayores derechos a medida que se sube en la pirámide, cubriendo especificidades de alto riesgo que requieren de una mirada específica y que cuantitativamente no son ciertamente mayoría, pero sí situaciones agravadas que deben ser tuteladas. Otro, es el de no pretender hacer “borrón y cuenta nueva”, sino continuar la línea trazada por el capítulo respectivo de la Ley 20.744, el que codificaba así mismo las normas vigentes desde 1907, con toda su historia de luchas y de consolidación de jurisprudencia detrás

Todo el sistema político argentino, orgullosamente, está representado en este compromiso de profundizar los derechos de nuestros trabajadores, de nuestros conciudadanos. Ni siquiera el tiempo nos divide: estamos transitando el mismo camino que otros que se sentaron en estas mismas bancas transitaron, aquellos que en 1907 redactaron y aprobaron la ley 5291, una de las primeras normas protectorias a nivel mundial; aquellos que en 1924 sancionaron la ley 11.312, ampliatoria de esos derechos; o aquellos que en 1974 aprobaron nuestra Ley de Contrato de Trabajo, esta última bajo la inspiración del Dr. Norberto Centeno, desaparecido en marzo de 1976. Detrás de todos ellos, está la historia de nuestra civilidad misma, de nuestra madurez e identidad única como Pueblo y Nación, en la conquista y perfeccionamiento de sus derechos.

Porque si la Ley es la forma que tiene un Pueblo de hablarle a la Historia, este sistema protectorio es una parte de eso que nos hace una sociedad diferente a todas, parte de nuestra identidad misma.

Por todo lo expuesto, quien esto suscribe solicita su aprobación.

Daniel A. Lovera.-

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES