

LICENCIA POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y PARENTAL

El presente proyecto de ley tiene como objetivo dar a luz algunas inquietudes que surgen de la práctica cotidiana y que consideramos requieren al menos ser tratadas y debatidas en nuestro Congreso Nacional. Una de ellas, es la extensión del periodo de la licencia por maternidad. Para lo cual deberíamos preguntarnos, y consultar con especialistas, si resulta suficiente el periodo de licencia legal por maternidad que otorga nuestra ley de contrato de trabajo. Se ha planteado la de fijar una licencia por paternidad (ya implementada por la ley 26.727 para trabajadores agrarios), pero antes consideramos que sería conveniente plantearnos este interrogante. Como es de público conocimiento para los que asesoramos en el día a día, sabemos que la licencia pre término (30 días anteriores al parto, tiempo mínimo de computo) por maternidad, en la mayoría de los casos no se cumple, debido a que la trabajadora quiere computarse la licencia de 90 días en forma íntegra luego del alumbramiento de su hijo. Algunas provincias han detectado esta circunstancia y han ampliado el plazo, tema que describiremos luego.

Por otra parte, se intenta establecer una pauta igualitaria para aquella trabajadora que decida adoptar un hijo (hasta una edad determinada), y pueda hacer uso de los mismos beneficios que una madre que dio a luz a su hijo y goza de una licencia. Asimismo, para los casos de matrimonios igualitarios (reforma introducida por la ley 26.618).

Se establece la incorporación de una licencia especial para adopción (independientemente de lo previsto en la ley 23.691), a los fines de cumplimentar los trámites correspondientes, y por otro lado una vez concedida la guarda con fines de adopción de la niña/o.

Asimismo, se incorpora una licencia especial parental, para el cónyuge o concubino de una unión convivencial registrada, de la trabajadora que goce la licencia por maternidad o paternidad (o paternidad) por adopción (independientemente de su sexo). Esta licencia la poseen los trabajadores agrarios regulados por la ley 26.727 (art. 52).

Por último, se plantea la modificación de la opción tácita de la trabajadora, por considerarla contraria al principio de continuidad, es decir, dar como preferencia la conservación de la relación laboral, antes que su rescisión (Principio de continuidad).

Estas modificaciones tienen como objetivo, como primera medida, la protección integral de la mujer, y como objetivo complementario, la no generación de costos adicionales al empleador, con el fin de que, en el momento de contratar a un trabajador, no sea motivo de análisis el género de aquél, respecto de su costo.

Estando a favor de la no discriminación (ley 23.592), a favor de la protección integral para erradicar la violencia contra la mujer (ley 26.485), eliminar cualquier forma de mobbing, elaboramos este pequeño aporte para que algún día no muy lejano pueda ser motivo del orden día de una sesión legislativa.

En síntesis:

- Ampliar la licencia por maternidad
- Incorporar una licencia por adopción
- Considerar en la ley al matrimonio igualitario
- Considerar la incidencia del sueldo anual complementario (SAC) en el importe de la prestación económica
- Se elimina el requisito de antigüedad en el empleo para el cobro de la prestación de la licencia por maternidad
- Se considera a la licencia por maternidad o maternidad por adopción o paternidad adoptiva, como tiempo de servicios a los fines previsionales¹
- Incorporar la licencia especial para adoptar
- Eliminar la opción tácita al quedar la trabajadora en situación de excedencia
- De adecua el tipo de tareas que pueden desarrollar el personal femenino
- Se incorpora a los trabajadores independientes en el derecho a la licencia por maternidad o adopción

¹ Art. 3, decreto 475/2021

PRINCIPALES CAMBIOS

HOY	REFORMA
Licencia por maternidad	
Solo para la mujer y es por nacimiento	Contempla la licencia por adopción (incluye otros géneros)
Plazo 90 días	Se amplía el plazo de 90 a 180 días
Hoy solo para dependientes	Se amplía a los trabajadores independientes (autónomos y monotributistas)
Licencia especial por adopción	
No existe	Se crea para hacer los trámites de adopción
Licencia especial parental	
Hoy solo la tiene el agrario (30 días corridos) Es para el padre.	Se incorpora a la LCT y Casas Particulares Si bien está orientada al padre, también podría tenerla el cónyuge (o concubino/a de una unión convivencial registrada) de la trabajadora que tuvo el hijo, o uno de los cónyuges o concubinos que adoptan, quien no goza la licencia por maternidad por adopción. No es compatible esta licencia con la de maternidad por nacimiento o adopción cuándo se trate de la misma persona.
Opción tacita (Trabajadora en estado de excedencia)	
Si la trabajadora no dice nada se entiende que quiso renunciar (por la inacción)	Va en contra del principio de continuidad, al efecto se elimina dicha opción y se presume que su voluntad es continuar la relación laboral, salvo exteriorice su voluntad de no continuar.
Trabajo de mujeres. Tareas penosas, peligrosas e insalubres	
Art. 176 prohíbe Otras leyes posteriores permiten	Adecuación

TRABAJADORES/AS DEPENDIENTES

Licencia por maternidad por nacimiento o adopción y licencia parental² por adopción

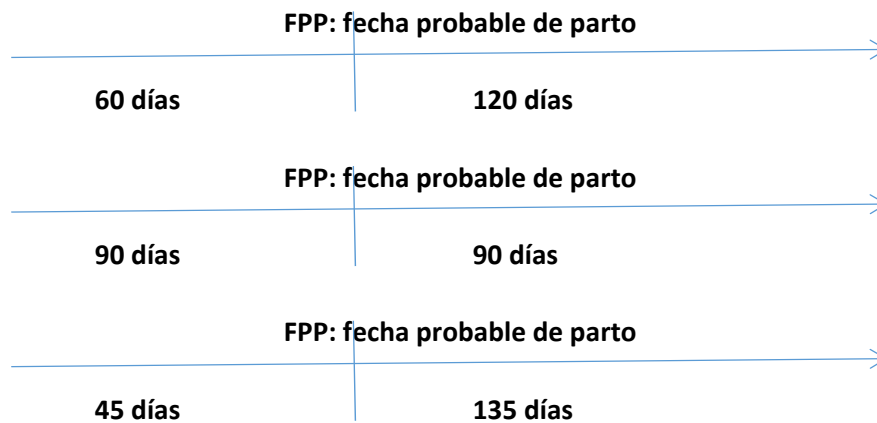
Licencia por maternidad por nacimiento o adopción: para el caso de mujeres gestante o adoptante (solo una)

Licencia parental por adopción: solo la goza uno de los adoptantes, si se trata del sexo femenino goza la licencia por maternidad por adopción, si se trata de sexo masculino u otro sexo goza de esta licencia; ambas licencias son iguales.

Duración: 180 días

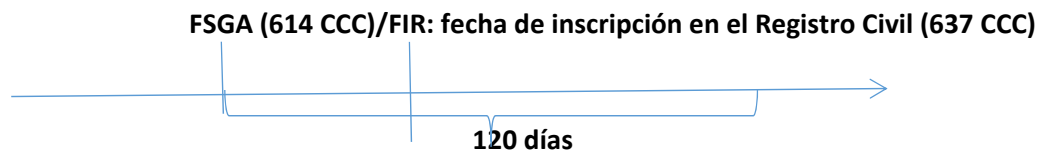
² Parental: concepto devenido de pariente y se refiere en este caso al cónyuge o concubino de la o el adoptante

Por Nacimiento:

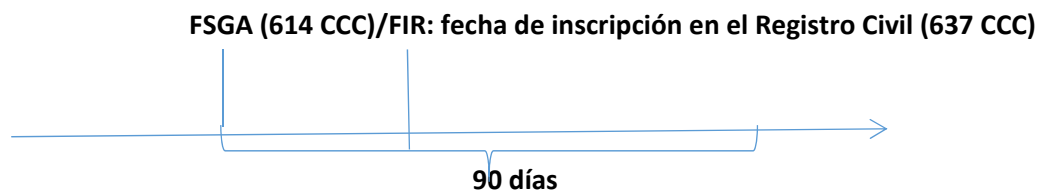


Por Adopción:

Menor de hasta dos (2) años:

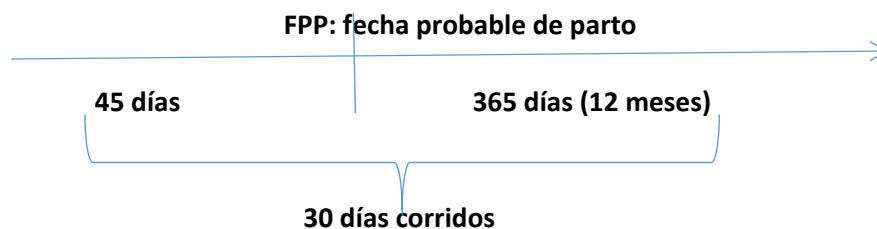


Menor de más de dos (2) años y hasta cinco (5) años:



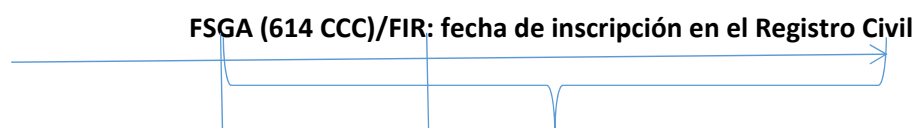
Licencia especial parental por Nacimiento

Duración: 30 días



Licencia especial parental por Adopción

Duración: 30 días



15 meses

30 días corridos

Licencia especial por trámite de adopción

3 días

hasta 500 km

5 días

más de 500 km

Al menos un día debe caer en día hábil.

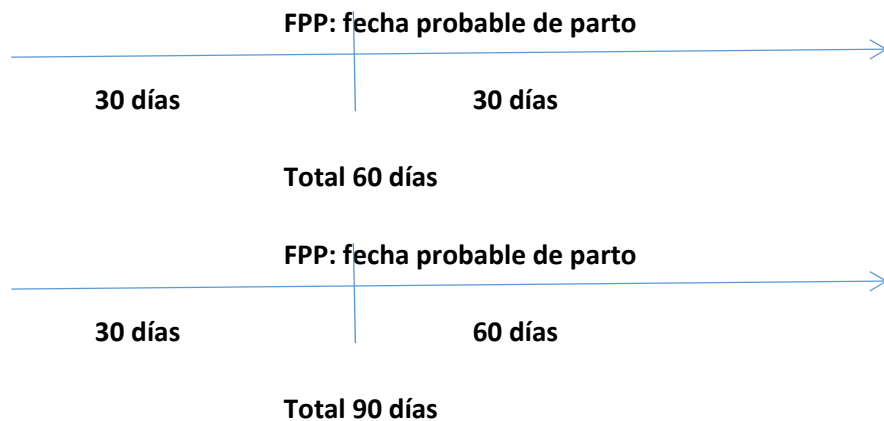
TRABAJADORES/AS INDEPENDIENTES

Licencia por maternidad o adopción

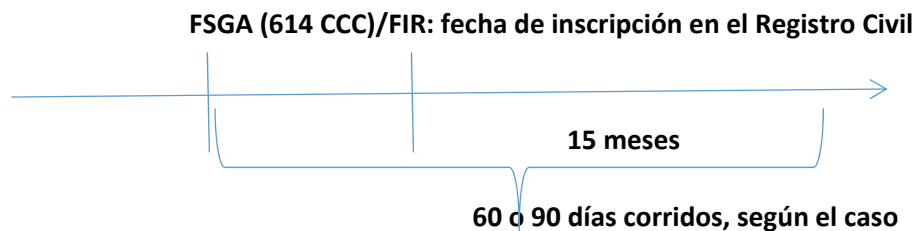
De 12 a 35 cotizaciones 60 días

De 36 o más cotizaciones 90 días

Por maternidad



Por adopción



Dónde:

FPP: Fecha probable de parto

FSGA: Fecha de la sentencia que otorga la guarda con fines de adopción

FIR: Fecha de inscripción en el Registro Civil

CCC: Código Civil y Comercial de la Nación

FUNDAMENTOS

1. Ampliación de la licencia de maternidad e incorporación de la licencia de maternidad por adopción

En nuestro régimen jurídico laboral, tanto la ley de Contrato de Trabajo (LCT: ley 20.744, art.177), el que alcanza a la trabajadora agraria (Arts. 50 y 51 de la ley 26.727)³, como así también la ley de Personal de Casas Particulares (Ley 26.844, art. 39)⁴, prevén una licencia para la trabajadora en concepto de embarazo/maternidad, con una extensión de 90 días, a los fines de resguardar la integridad física de aquella y de su hijo por venir. La realidad fáctica es que los plazos legales preparto no suelen ser cumplidos en la mayoría de los casos, con el fin de poder acumular el total de la licencia al periodo de postparto. Los 90 días de licencias mencionados, se dividen en dos periodos de 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores, pudiéndose reducir el periodo preparto a 30 días. La falta de cumplimiento de dichos plazos, pone en considerable riesgo la integridad física de la trabajadora y su embarazo.

Esta última circunstancia, trae aparejado un alto riesgo en la salud de la trabajadora, ya que resulta común ver la presencia de trabajadoras hasta el noveno mes de gestación pudiendo causar la pérdida de su embarazo o poner en riesgo la persona por nacer y/o generar problemas en su propia salud. Observada esta práctica ya se ha ampliado el plazo para el sector público en la provincia de Tierra del Fuego; Mendoza, Córdoba, entre otras.

En el año 2005 la provincia de Mendoza amplía a 180 días la licencia. En el año 2006 la provincia de Tierra del Fuego por medio de la ley 728 sustituye el artículo primero de la ley 284, estableciendo una licencia por maternidad de 210 días. Por su parte, la Legislatura de Córdoba aprobó por unanimidad el proyecto que otorga seis meses de licencia por maternidad a las empleadas públicas de la provincia y ocho días a los padres que trabajan en ese sector. Cabe recordar que el beneficio también incluye a las docentes de los ámbitos público y privado. Por otro lado, en caso de adopción, si el menor tiene menos de un año rigen los 180 días (Ley 9.905), mientras que, si tiene más de un año, le corresponden 4 meses de licencia. Los mismos derechos rigen para la adopción por parte de matrimonios compuestos por personas del mismo sexo.

³ Se recomienda la lectura del libro “Trabajo Agrarios”, Sirena – Yañez, 2013 Errepar

⁴ Se recomienda la lectura del libro “Personal de casas particulares”, José Luis Sirena, 2013 Errepar

Asimismo la provincia de Córdoba, a través de la Resolución 2 de la Secretaría de Inclusión Social y Equidad de Género, reglamentó el Subsidio Ayuda para protección de la Maternidad, instituido por Decreto N° 435/2011. Este beneficio otorga a las trabajadoras privadas de la provincia de Córdoba, una licencia por maternidad de 30 días adicionales a la licencia ordinaria que otorga la LCT. El subsidio no podrá exceder la suma de \$ 6.000 (suma correspondiente a dicha fecha), y será abonado por el Gobierno provincial, para no generar costos adicionales al empleador.

Respecto de los convenios y recomendaciones internacionales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha ocupado de la protección de la maternidad, la que ha sido objeto de diversas normas internacionales adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Convenios:

Convenio N° 3 (1919), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Convenio N° 102 (1952), en lo referente a la norma mínima en la Seguridad Social.

Convenio N° 103 (1952), vinculado a la protección de la maternidad.

Convenio N° 156 (1981), relacionado a igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares.

Convenio N° 183 (2001), sobre protección de la maternidad.

Recomendaciones:

Recomendación N° 12, sobre la protección de las mujeres empleadas en la agricultura (antes y después del parto).

Recomendación N° 67, sobre la seguridad de los medios de vida.

Recomendación N° 69, referente a asistencia médica.

Recomendación N° 95, sobre la protección de la maternidad.

Recomendación N° 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

Los mencionados convenios y recomendaciones (excepto los de seguridad social C102 y R67), regulan aspectos tales como:

- Garantía del cumplimiento de los plazos de descansos por maternidad antes y después del parto
- Prohibición de trabajos peligrosos
- Protección del empleo y no discriminación

- Protección contra el despido durante el período de descanso por embarazo o maternidad
- Derecho a conservar su puesto de trabajo
- Normas sobre el período de lactancia
- Derecho a extender dicho período más allá de su duración normal, sin perder los derechos de empleo
- Medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y luego del parto.
- Licencias en caso de enfermedad

En lo relativo a la seguridad social, los convenios se limitan a dos cuestiones, por un lado, a la garantía del empleo durante el periodo de descanso por maternidad y, por otro lado, a accesos a asistencia médicas, prestaciones pecuniarias y al seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

En materia de derecho comparado la extensión de la licencia es de:

País	Norma	Descripción
Argentina	Ley 20744 art. 177 Ley 26727 art. 50 y 51 Ley 26844 art. 39	45 días antes y 45 días después, pudiendo optar por 30 días antes y 60 días después de la fecha de parto
Chile	Art. 195 de CT ⁵	6 semanas antes y 12 semanas después del parto. En caso de muerte de la madre, la licencia pasa al padre.
Colombia	(Art. 236 y 237 del CST ⁶). Ley 1468/2011	12 semanas a la fecha de parto, comenzando por lo menos 2 semanas antes. Se extiende la licencia para la mujer que adopte a un menor de 7 años. En caso de aborto o parto prematuro no viable, posee una licencia de 2 a 4 semanas.
Ecuador	Art. 152 del Código de Trabajo	2 semanas antes y 10 semanas después del parto.
México	Arts. 123 y 130 de la LFT ⁷	6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Con derecho a 60 días con goce de 50% del salario
Perú	Ley 26644, DS 5/2011	45 días antes y 45 días después, pudiendo optar por 10 días antes y 80 días después de la fecha de parto
Uruguay	Ley 19161	14 semanas
Paraguay	Ley 213, Art. 133	12 semanas
Venezuela	Art. 385 LOT ⁸	6 semanas antes y 12 semanas después del parto.

⁵ Código del Trabajo

⁶ Código Sustantivo del Trabajo

⁷ Ley Federal del Trabajo

⁸ Ley Orgánica del Trabajo

Hijo con síndrome de Down

Se considera necesaria incrementar la licencia legal paga (dos meses) cuando el nacimiento, o la adopción se refiere a un hijo/a con síndrome de Down. El fundamento se basa en la adaptación de los padres a un nuevo régimen de vida que genera más dedicación sobre sus hijos. Luego se complementa con una licencia opcional sin goce de haberes (ley 24.716).

2. Licencia de maternidad por adopción. Licencia de paternidad por adopción.

La licencia de maternidad por adopción igualaría los derechos de las trabajadoras que pueden tener y fecundar un hijo, de aquellas que se encuentren imposibilitadas o no deseen engendrar un hijo, sino que poseen la intensión y la posibilidad de adoptar una criatura y cumplir el rol de madre adoptiva.

La licencia de paternidad por adopción igualaría los derechos, en caso de matrimonios igualitarios integrados por hombres.

Si bien la literalidad de la norma que se modifica, alude a situaciones donde se trata de trabajadoras mujeres, una interpretación ajustada a derecho, conforme las cláusulas de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, especialmente en los artículos 14 bis y 75, incisos 22 y 23 obliga a contemplar a todas las personas que trabajan, con independencia de su género. Dicha inteligencia es la que se desprende, en particular, del Convenio 156 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre responsabilidades familiares, aprobado por la Ley N° 23.451; del artículo 10, inciso 1. del PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES; del artículo 5, incisos a) y b) de la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER y del artículo 18, inciso 3. de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.

El relación a los plazos de la licencia los mismos deberán estar comprendidos, entre la fecha de sentencia de guarda con fines de adopción (Art. 614, CCC) y hasta 15 meses posteriores a la inscripción definitiva de la adopción en el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas, conforme lo establecido en el artículo 637 del Código Civil y Comercial de la Nación.

3. Matrimonio igualitario

En Argentina se utilizó la expresión matrimonio igualitario para hacer referencia a la reforma del Código Civil precedente introducida por la ley 26.618. Esta última, permite los

matrimonios entre personas del mismo sexo desde el 15 de julio de 2010. En tal sentido es oportuno que se aclarar quienes pueden hacer uso y de qué tipo de derechos, sin obtener alguna ventaja por la condición de género.

4. Licencias especiales

a. Licencia para adopción

Esta licencia no debemos confundirla con la licencia de maternidad por adopción, ya que la misma tiene como finalidad cumplir con todos los trámites necesarios para adoptar una persona. En este caso, le cabría el derecho a ambos adoptantes, independientemente de su condición de género.

b. Licencia parental

La licencia parental tiene por objeto proporcionar el goce efectivo del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer, permitiendo con ello la protección de los derechos del niño al cuidado y afecto del padre/madre; la misma se encuentra dirigida para el cónyuge o concubino/a de la progenitora o adoptante del niño/a. Es decir, que se encuentra orientada para la otra persona, que no goza de la licencia por maternidad por nacimiento o adopción, o paternidad por adopción.

5. Consideración de la incidencia del Sueldo Anual Complementario (SAC) en el importe de la prestación económica en la licencia de maternidad o maternidad por adopción

En la actualidad el artículo 23 de la ley 24.714 establece los caracteres de las prestaciones del salario familiar, siendo todas ellas complementarias al sueldo, salvo una, que reemplaza al mismo, y es la prestación por maternidad. En tal carácter, la idea es que la trabajadora no pierda un cuarto de su SAC (como lo es en la actualidad) por esta situación.

6. Eliminación del requisito de antigüedad para cobrar la prestación económica de la licencia por maternidad

El artículo 11 de la ley 24.714 establece como requisito que la trabajadora posea una antigüedad de tres meses (en su empleo o en otros inmediatamente anteriores o haya cobrado la prestación por desempleo). Entendemos que esos tres meses no modifican la

financiación del régimen y que, de no poseer ese requisito, podría afectar el sostenimiento familiar, más aún si se tratare de una madre soltera.

7. Tareas penosas, peligrosas e insalubres

Cuando exista peligro para la salud de la mujer, o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

A los efectos del párrafo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer o de su hijo por nacer.

8. Opción tácita de renuncia

Se produce una situación de excedencia 48 horas antes de culminar la licencia por maternidad, en donde la trabajadora posee tres opciones, una es seguir trabajando luego de culminada aquella, otra es renunciar a su trabajo y la última solicitar una licencia especial sin goce de haberes para el cuidado de su hijo enfermo. La ley ante el silencio o falta de opción de la trabajadora, establece que la esta última opta por no seguir trabajando.

Se deja sin efecto la opción tácita de renuncia establecida en el artículo 186 primer párrafo de la LCT, debido a que la misma se contrapone al principio de continuidad de la relación laboral. En tal sentido será la trabajadora la que opte en forma expresa la discontinuidad de la relación de trabajo y no su inacción o silencio quien la envíe a su casa.

En la práctica la trabajadora se resguarda en forma indirecta por la presunción del artículo 178 de norma citada.

9. Trabajo de mujeres. Tareas penosas o insalubres

La Ley de Contrato e Trabajo veda la posibilidad de hacer tareas penosas, peligrosas o insalubres al personal femenino. En la actualidad ante el dictado de diferentes normas que establecen la igualdad y no discriminación en relación a la contratación de mujeres, se considera oportuno adaptar la legislación a dichas circunstancias.

Apartándonos de la situación de embarazo, la ley de Contrato de Trabajo (Art. 176) en general, establece la prohibición de hacer tareas que revistan el carácter de penosas,

insalubres o peligrosas (por citar algunos ejemplos: el transporte de pasajeros, choferes del subterráneos, industria de la construcción, entre otras), cosa que en la actualidad por cuestiones de igualdad de género se han ido modificando y ampliando los derechos relativos a las mujeres, en tal sentido, dicho artículo debe ser sustituido y adaptado a las nuevas normas.

10. Trabajadoras/es independientes

Ante la desprotección que poseen los trabajadores autónomos en el régimen de coberturas, en relación a aquellos que prestan servicios por cuenta ajena, resulta conveniente proteger a las trabajadoras independientes que se encuentren embarazadas o a las personas que opten por adoptar menores que requieran asistencia y cuidado por su escasa edad.

PROYECTO DE LEY

REFORMA: Leyes 20.744, 24.714 y 26.844

LICENCIA POR MATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN. TRABAJO DE MUJERES

Título I Trabajadores Dependientes

Capítulo I Licencia por maternidad por nacimiento o adopción y por paternidad adoptiva.

Artículo 1. Orden público. Ámbito de aplicación

Lo establecido por la presente ley revestirá el carácter de orden público y regirá para el régimen laboral del sector privado, en todo el territorio de la nación. No resultará de aplicación todo aquello que se oponga a la misma, no obstante, podrán aplicarse aquellas normas o acuerdos que establezcan mejores condiciones.

Artículo 2. Objetivo

Es objetivo de la presente ley, garantizar a toda trabajadora/or los siguientes derechos irrenunciables:

- a) A la licencia por maternidad por nacimiento, maternidad adoptiva o parental adoptiva
- b) A no ser discriminada/o ante una contratación laboral
- c) A conservar su empleo

- d) A percibir su salario integro
- e) A gozar de las prestaciones de la seguridad social
- f) A no realizar trabajos peligrosos durante la gestación de sus embarazo o maternidad, antes o luego de la licencia indicada en el inciso a)
- g) Derecho a períodos de lactancia para la gestante

Artículo 3. Sustitución

Se sustituye el artículo 177 de la ley 20.744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los sesenta (60) días anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) 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 cuarenta y cinco (45) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. También podrá optar por repartir la licencia en dos periodos de noventa (90) días cada uno, respectivamente. 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 ciento ochenta (180) días.

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.

Garantizase 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.

El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a sesenta (60) días adicionales de licencia, que se incorporará al post parto, sin perjuicio de la licencia establecida en el artículo 1° de la ley 24.716.

La licencia prevista en el presente artículo resultará de aplicación para las madres adoptivas, cuando el Ministerio Público de Menores conceda la guarda de un menor de cinco (5) años de edad. Si la edad del menor es igual o inferior a dos años, la licencia será de ciento veinte (120) días, si es mayor a dos años y menor a cinco años, la licencia será de noventa (90) días.

En caso de matrimonios igualitarios integrado por dos mujeres, sólo una de ellas podrá optar por el goce de la licencia. La madre que no haga uso de la licencia, podrá gozar de una licencia parental, cuya duración será igual a la prevista en el artículo 158 inciso d).

En caso de matrimonio igualitario integrado por dos hombres, la licencia se denominará “Licencia por paternidad adoptiva”, y rigen las reglas previstas en el párrafo anterior.

En los casos de dos mujeres unidas por el matrimonio igualitario que deciden realizar una inseminación para tener un hijo, solo la trabajadora inseminada podrá hacer uso a la licencia.

Los plazos para los casos de adopción se computaran en forma continua, una vez que la misma sea declarada ante su empleador/a, se cumplan los requisitos correspondientes, y se encuentre dentro del periodo comprendido desde la fecha de sentencia de guarda con fines de adopción, y hasta quince (15) meses posteriores a la inscripción en el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas.

La licencia prevista en el presente artículo, será computada como tiempo de servicios a todos los efectos de la presente ley.

Artículo 4. Incorporación

Incorpórese el artículo 177 bis a la ley 20.744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 177 bis. — Licencia por paternidad adoptiva.

En los casos de dos hombres unidos por el matrimonio igualitario que adopten un hijo/a, sólo podrá hacer uso de la licencia uno de ellos.

Artículo 5. Sustitución

Se sustituye el artículo 39 de la ley 26.844, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 39. —*Prohibición de trabajar*. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los sesenta (60) días anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) 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 cuarenta y cinco (45) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. También podrá optar por repartir la licencia en dos periodos de noventa (90) días cada uno, respectivamente. 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 ciento ochenta (180) días.

La empleada 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 un médico del empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la 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 condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase 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 comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.

Artículo 6. Incorporación

Incorporase el artículo 39 bis de la ley 26.844, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 39 bis. —*Prohibición de trabajar. Ampliación de licencia.*

El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a sesenta (60) días adicionales de licencia, que se incorporará al post parto, sin perjuicio de la licencia establecida en el artículo 1° de la ley 24.716.

Artículo 7. Incorporación

Incorporase el artículo 39 Ter de la ley 26.844, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 39 Ter. —*Prohibición de trabajar. Licencia por maternidad o paternidad adoptiva.*

La licencia prevista en el presente artículo resultará de aplicación para las madres adoptivas, cuando el Ministerio Público de Menores conceda la guarda de un menor de cinco (5) años de edad. Si la edad del menor es igual o inferior a dos años, la licencia será de ciento veinte (120) días, si es mayor a dos años y menor a cinco años, la licencia será de noventa (90) días.

En caso de matrimonios igualitarios integrado por dos mujeres, sólo una de ellas podrá optar por el goce de la licencia. La madre que no haga uso de la licencia, podrá gozar de una licencia parental, cuya duración será igual a la prevista en el artículo 38 inciso h).

En caso de matrimonio igualitario integrado por dos hombres, la licencia se denominará “Licencia por paternidad adoptiva”, y rigen las reglas previstas en el párrafo anterior.

En los casos de dos mujeres unidas por el matrimonio igualitario que deciden realizar una inseminación para tener un hijo, solo la trabajadora inseminada podrá hacer uso a la licencia.

Los plazos para los casos de adopción se computaran en forma continua, una vez que la misma sea declarada ante su empleador/a, se cumplan los requisitos, y se encuentre dentro del periodo comprendido desde la fecha de sentencia de guarda con fines de adopción, y hasta quince (15) meses posteriores a la inscripción en el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas.

La licencia prevista en el presente artículo será computada como tiempo de servicios a todos los efectos de la presente ley.

Artículo 8. Incorporación

Incorporese el artículo 39 Quarter de la ley 26.844, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 39 Quarter. — Licencia por paternidad adoptiva.

En los casos de dos hombres unidos por el matrimonio igualitario que adopten un hijo/a, sólo podrá hacer uso de la licencia uno de ellos.

Artículo 9. Sustitución

Se sustituye el artículo 6 de la ley 24.714 y modificatorias, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 6°-Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo.
- b) Asignación por hijo con discapacidad.
- c) Asignación prenatal.
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal.
- e) Asignación por maternidad, maternidad por adopción y paternidad por adopción.
- f) Asignación por nacimiento.
- g) Asignación por adopción.
- h) Asignación por matrimonio.
- i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.
- j) Asignación por Embarazo para Protección Social.
- k) Asignación por Cuidado de Salud Integral.

Artículo 10. Sustitución

Se sustituye el artículo 11 de la ley 24.714 y modificatorias, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 11.- La asignación por maternidad (por nacimiento o adopción) o paternidad adoptiva consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora/or hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente.

La prestación que percibirá la trabajadora/or al momento de la licencia mencionada, será la misma que hubiere cobrado si hubiere prestado servicios. En caso de retribución variable la misma será determinada a través de un promedio de los tres (3) meses inmediatos anteriores al goce de la licencia.

Al importe del párrafo anterior se adicionará una doceava parte en concepto de Sueldo Anual Complementario.

Si al momento del inicio de la licencia la trabajadora/or percibía asignaciones de carácter no remunerativo previstas en su escala salarial, vinculadas a recomposición salarial, las mismas seguirán conservando su naturaleza, y serán percibidas por aquella, a cargo del fondo compensador.

Capítulo II Licencia para adopción

Artículo 11. Sustitución

Se sustituye el artículo 158 de la ley 20.744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por adopción, tres (3) días corridos, se amplía a cinco (5) días corridos cuando la jurisdicción que se solicita la adopción dicte a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio legal de la empleadora.
- d) Parental por maternidad o adopción, treinta (30) días corridos, la que podrá ser utilizada por el trabajador/a 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. Para los casos de adopción, se podrá gozar dentro de los quince (15) meses posteriores a la Inscripción en el Registro correspondiente, una vez acreditada con copia de la sentencia respectiva, ante su empleador/a.
- 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; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- f) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- g) 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.

Artículo 12. Sustitución

Se sustituye el artículo 160 de la ley 20.744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) e) y f) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 13. Sustitución

Se sustituye el artículo 161 de la ley 20744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 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.

Artículo 14. Sustitución

Se sustituye el artículo 38 de la ley 26.844, por el texto que se transcribe:

ARTICULO 38. —*Clases*. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

g) Por adopción, tres (3) días corridos, se amplía a cinco (5) días corridos cuando la jurisdicción que se solicita la adopción dicte a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio legal de la empleadora.

h) Parental por maternidad o adopción, treinta (30) días corridos.

En las licencias referidas en los incisos a), d), e) y g) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Capítulo III Trabajo de Mujeres. Disposiciones generales

Artículo 15. Compatibilidad

Se sustituye el artículo 176 de la ley 20.744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 176. —Tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se podrá ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

Artículo 16. Sustitución

Se sustituye el artículo 186 de la ley 20744 (texto ordenado según decreto 390/1976) y modificatorias, por el texto que se transcribe:

Art. 186. —Opción tácita.

Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, o no comunicara 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 entenderá que opta por continuar su trabajo en la empresa conforme lo establecido en el artículo 183 inciso a).

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.

Título II Trabajadores Independientes

Capítulo Único: Licencia parental por nacimiento o por adopción

Artículo 17. Licencia especial parental

Los trabajadores adheridos al régimen general de autónomos o al régimen simplificado de pequeños contribuyentes, podrán hacer uso de una licencia especial parental legal por nacimiento o adopción.

La licencia mencionada en el párrafo anterior será de noventa (90) días para cotizantes que reúnan treinta y seis (36) meses o más, pagos al momento de solicitar la prestación económica establecida en el artículo siguiente. La misma se reducirá a sesenta (60) días cuando se reúna al menos doce (12) meses de cotizaciones ingresadas al momento de la solicitud del beneficio mencionado.

Los plazos para los casos de adopción se computaran en forma continua, y la misma, deberá encontrarse en periodo comprendido entre la fecha de la sentencia de guarda con fines de adopción, y hasta quince (15) meses posteriores de inscripta en el Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas, conforme lo establecido en el artículo 637 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 18. Monto de la prestación económica

Durante la licencia especial establecida en el artículo precedente, los beneficiarios que la soliciten y reúnan los requisitos correspondientes, percibirán durante el transcurso de las mismas, para el trabajador autónomo del régimen general: una prestación económica no remunerativa equivalente al cincuenta (50) % del monto de la base presunta de la categoría de revista que encuadre al momento de la solicitud, las categoría primas se incrementaran en un nueve con treinta y ocho centésimas (9,38) %; para el trabajador independiente del régimen simplificado para pequeños contribuyentes: una prestación económica no remunerativa equivalente al cincuenta (90) % del monto de la prestación económica correspondiente a la categoría de revista I del régimen general para la categoría "A", con un incremento del dieciocho (18) % acumulativo para el resto de las categorías.

Las trabajadoras embarazadas durante el periodo de protección establecido en el artículo 19 percibirán una prestación económica equivalente al doble de la prestación ordinaria.

No obstante, lo establecido en el párrafo precedente, las o los beneficiarios deberán seguir cotizando al sistema en la categoría que se encuentren encuadrados al momento de la solicitud del beneficio.

Artículo 19. Computo. Compatibilidad. Periodo de protección

El monto de las prestaciones económicas percibidas durante la licencia, no se computará a los fines de los ingresos obtenidos para las recategorizaciones.

La licencia prevista en el artículo 17, será computada como tiempo de servicios a todos los efectos legales.

Resultará compatible la percepción de la prestación económica, y en forma simultanea realizar actividad económica, salvo en los casos de embarazo, donde la trabajadora no podrá realizar actividad económica durante el periodo de protección.

Periodo de protección: la trabajadora independiente que se encuentre embarazada, por el plazo sesenta (60) días no podrá prestar servicios, no pudiendo ser inferior a treinta (30) días, anteriores a la fecha de parto, a los fines de poder percibir la mencionada prestación.

Título III Disposiciones Complementarias

Artículo 20. Facultad

Facúltese al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a la Administración Nacional de la Seguridad Social dependiente de la Secretaria de Seguridad Social dependiente de este último, y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) ente autárquico dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación, a dictar las normas necesarias para su aplicación.

Artículo 21. Financiamiento

Las prestaciones económicas del Título II se financiaran con recursos establecidos en el artículo 18 de la Ley Nº 24.241 (Sistema Integrado Previsional Argentino) y sus modificatorias.

Artículo 22 Vigencia

Lo establecido en la presente ley resultará de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

Artículo 23 De forma

Comuníquese al poder Ejecutivo Nacional.