

COMISIÓN DE DIPUTADOS DELEGACION MESA DE ENTRADAS	
21 MAY 2004	
SEC: D 2954	16/40

# *Proyecto de ley*

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

## **DERECHOS LABORALES PARA LOS ADOPTANTES**

Artículo 1º: Sustitúyanse los artículos correspondientes a la Ley 20.744 y sus modificatorias por los siguientes:

### **Art. 158. —Clases.**

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo o guarda de un menor de edad con fines de adopción, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, sean biológicos o adoptivos, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

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

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

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

# *Proyecto de ley*

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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

Para el caso de guarda con fines de adopción de menores, corresponderá a la mujer trabajadora una licencia por sesenta días (60) corridos a partir de la guarda u otorgamiento judicial de adopción a opción de la trabajadora.

## **Art. 178. —Despido por causa del embarazo o adopción. Presunción.**

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad, embarazo o adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses, anteriores o posteriores a la fecha del parto o posteriores a la recepción del menor en adopción según sea el caso, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho al empleador.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

## **Art. 179. —Descansos diarios por lactancia.**

Toda trabajadora madre, biológica o adoptiva, de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar o alimentar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante o alimente 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.

# *Proyecto de ley*

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

## **Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.**

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera o recibiere en guarda con fines de adopción un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

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

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

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

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

## **Art. 184. —Reingreso.**

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

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, recepción en guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

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

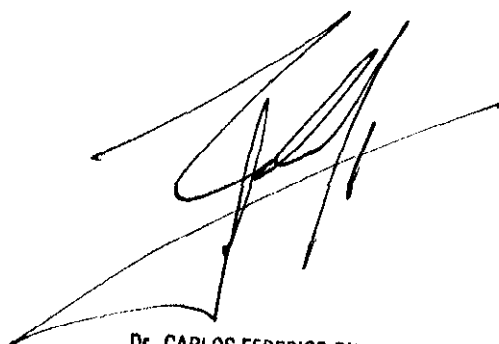
Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

# *Proyecto de ley*

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.*

Artículo 2º: Las presentes disposiciones no serán aplicables para el caso de adopción de hijos del conyuge.

Artículo 3º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Dr. CARLOS FEDERICO RUCKAUF  
DIPUTADO NACIONAL