

DNU 70/2023

Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023

Un análisis de los retrocesos en materia de derechos laborales, empleo y reconocimiento de tareas de cuidado para las mujeres

Introducción

El Decreto de Necesidad y Urgencia N°70/2023 (en adelante DNU 70/2023) introduce modificaciones en materia de derechos laborales, empleo y reconocimiento de tareas de cuidado que afecta de forma negativa a las mujeres y profundiza la desigualdad por razones de género. Este documento ofrece un análisis de los retrocesos que se identifican desde una perspectiva de género ya que impacta en temas centrales para pensar y asegurar la autonomía económica de las mujeres y transformar las situaciones de desigualdad social y económicas aún presentes en nuestro país.

I. Consideraciones generales sobre la declaración de emergencia

El 20 diciembre del 2023 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el DNU 70/2023 y renovó un conocido interrogante: ¿se encuentra el Poder Ejecutivo autorizado por nuestra Constitución a adoptar medidas que implicarán una limitación de derechos mediante un decreto de necesidad y urgencia? Más allá de las exigencias constitucionales con las que deben cumplir este tipo de decretos, los argumentos que deben ser explicitados para justificar su constitucionalidad y las condiciones para su posterior consideración y ratificación por el Congreso, esta norma hoy se encuentra vigente (sujeto al control y las limitaciones que

pueda imponer el Poder Judicial). Las modificaciones que establece el DNU 70/2023 ya repercuten en la vida de los y las argentinas.

El artículo 1º del DNU 70/2023 declara la emergencia pública. Esta declaración en sí misma es cuestionable constitucionalmente teniendo en cuenta que el poder ejecutivo no tiene competencia para dictar las declaraciones de emergencia pública, ya que esta es una atribución del Congreso de la Nación conforme el artículo 76 de nuestra Constitución. Aún así, la declaración que plantea el Poder Ejecutivo se extiende en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social.

II. Consideraciones generales sobre derechos laborales, empleo y tareas de cuidado

El DNU 70/2023 altera los derechos de las trabajadoras de casas particulares en materia de indemnización por despido, modifica los términos de las licencias por maternidad y modifica las condiciones para la gestión de los cuidados durante la jornada laboral. Además, el título sobre “Reforma del Estado” del DNU incluye la derogación de cinco leyes, entre ellas la ley 14.499 que establece las bases para la fijación de haberes a los jubilados y pensionados. Esto implicaría que la administración fije los aumentos de las jubilaciones y pensiones por decreto. Esta derogación significa una apertura del margen de discrecionalidad para el Poder Ejecutivo y genera preocupación por la situación de las mujeres en cuanto a sus ingresos ya que la mayoría de las mujeres en Argentina se jubilan con los haberes mínimos a partir de los regímenes aplicables por moratoria. El impacto en los ingresos y la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar es clara.

Se han presentado una serie de acciones en sede judicial en contra de distintos apartados de esta norma. El 3 de enero de 2024 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo reconoció en una sentencia interlocutoria que las disposiciones del DNU establecen importantes modificaciones en materia de interpretación de las normas, contratación laboral, modalidades contractuales, derechos y obligaciones de las partes, protección de la trabajadora embarazada y de la maternidad, jornada, protección contra el despido arbitrario, ruptura del contrato y sus consecuencias, discriminación y sus consecuencias, funcionamiento de las asociaciones gremiales, conflictos colectivos, y por lo tanto resolvió hacer lugar a una medida cautelar que suspende la aplicación de los artículos contenidos en el Título IV sobre Trabajo.¹ Sin embargo, esta decisión puede ser apelada por el Ejecutivo.

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala en FERIA. Sentencia interlocutoria nro.1 del 03 de enero de 2024. Expte. Nro. 56862/2023/1 Autos INCIDENTE N° 1 – ACTOR: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ INCIDENTE. Mediante esta decisión el Tribunal de FERIA resolvió dictar una medida cautelar suspendiendo la aplicabilidad de lo dispuesto en el Título IV TRABAJO del Decreto de Necesidad y Urgencia n.º 70/23 hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión de fondo.

El DNU 70/2023 desarrolla en sus considerandos las variables macroeconómicas en las que se encuentra inmersa la administración del Estado y las consecuencias que podrían surgir de no adoptar las medidas que dispone el DNU. Específicamente en materia de trabajo y seguridad social se plantea que *“el trabajo productivo, inclusivo y digno, centrado en un contexto social adecuado, es la principal herramienta de crecimiento para una comunidad que busca la distribución equitativa de los bienes producidos, dado que sin producción no hay distribución posible”*.² En un sentido igual plantea que *“los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda la sociedad, y para ello se requieren cambios que permitan una expansión de la demanda de trabajo en el país”*.³ En base a estas consideraciones, la norma incorpora una serie de modificaciones cuya vinculación con los objetivos que se plantea no resultan tan claros.

A continuación nos detendremos en algunos puntos que tienen implicancias para nuestra agenda de género, trabajo y cuidados:

i. Modificaciones de indemnizaciones e impacto para las mujeres

El Título IV – TRABAJO, en el artículo 58 establece la derogación del artículo 50 de la Ley 26.844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esto significa modificar el régimen de indemnizaciones por despido para una ocupación (el trabajo de casas particulares) de un modo distinto al resto de las relaciones de trabajo. El texto original del artículo 50 de la Ley 26.844 multaba a los empleadores que no registraban o que registraban deficientemente a las/os trabajadoras/es bajo su dependencia. Esta modificación significa una afectación en los derechos de las trabajadoras de casas particulares no registradas, que representan más del 70% del sector, no solo durante la vigencia de la relación laboral sino también al momento del despido. Además, se consolida la **pérdida del efecto disuasivo de la norma** ya que este tipo de multas opera como una de las consecuencias que deben enfrentar los empleadores que no registren o que no registren correctamente a sus empleadas/as.

**El 75% de las trabajadoras de casas particulares no están registradas
El 98% del sector son mujeres
El 12% de las mujeres ocupadas son trabajadoras de casas particulares
Es la segunda ocupación femenina en Argentina luego de comercio
Tienen los ingresos más bajos del mercado laboral: en promedio
ganaban \$38.629 al primer trimestre 2023 lo cual equivalía a apenas al 21%
de lo que necesitaba ganar una familia (a esa fecha) para no ser pobre⁴**

² Decreto de Necesidad y Urgencia – Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina (DNU-2023-70). Ciudad de Buenos Aires, Miércoles 20 de Diciembre de 2023. Considerandos, p. 7.

³ Op. Cit.

⁴ Canasta Básica Total a Febrero 2023. Ver en: [INDEC \(2023\) Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Gran Buenos Aires, Argentina.](#)

ii. Modificaciones en materia de licencias por maternidad

En el Capítulo II del mismo título del DNU se estipulan las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) – Ley N° 20.744. En el artículo 78 se establece la modificación al artículo 177 sobre la prohibición de trabajar y la conservación del empleo. Se establecen modificaciones en el régimen de licencias de maternidad respecto de la regla para proceder a la distribución de los días de licencia antes y después del momento del parto. La modificación trae un cambio en la cantidad de días que la trabajadora debe tomarse obligatoriamente antes del parto: de un mínimo de 30 días pasan a ser 10 días. Es decir, la persona trabajadora gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto por un plazo no inferior a diez (10) días y el resto del período total de licencia podrá acumularse al período de post parto. Para los casos de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, y de este modo se completan los noventa (90) días de licencia.

En la redacción original de esta norma la organización del esquema de licencias estaba previsto como un derecho de la trabajadora, pues su fin y objeto es la protección de la trabajadora gestante. El efecto práctico que podría tener la norma a partir de la modificación introducida es alterar el derecho de la trabajadora a elegir los términos de licencia y que se de una situación de imposición desde la parte empleadora para que la mujer trabaje necesariamente hasta 10 días antes del parto. Esto dejaría al margen circunstancias que se enmarquen en la protección de la salud y la integridad de la trabajadora gestante. Si bien muchas de estas circunstancias dependerán del caso en particular, en los trabajos que pueden resultar insalubres, que impliquen esfuerzos físicos o que puedan generar situaciones de estrés para la trabajadora este cambio puede resultar particularmente problemático.

iii. Modificaciones sobre tareas de cuidado y teletrabajo

En el Capítulo VII del mismo título se establecen las modificaciones al Régimen Legal del Contrato de teletrabajo (Ley N° 27.555). El artículo 92 sustituye el artículo 6 de la ley relativo a las tareas de cuidado estableciendo una serie de modificaciones. El texto original de la ley establece derechos para las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y que acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o personas adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica. En estos casos, las personas trabajadoras tienen derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada laboral.

En el texto original (aprobado durante la pandemia por Covid-19), este derecho se encontraba protegido contra cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización de parte del empleador que lesione estos derechos. Específicamente se establece una presunción en favor de la parte trabajadora a partir de la cual todos aquellos actos, conductas o decisiones que signifiquen represalias y obstaculicen el ejercicio de este derecho se presumen discriminatorios resultando aplicables las disposiciones de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios. Esta última ley establece las medidas que se deben adoptar frente a

personas físicas o jurídicas que arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en nuestra constitución nacional. Finalmente, en su texto original la norma incluye la posibilidad de establecer pautas específicas para el ejercicio del derecho mediante instancias de negociación colectiva.

Las modificaciones a este artículo introducidas por el DNU 70/2023 derivan en una restricción a la negociación con el empleador y los términos de ese acuerdo. El texto del DNU establece que tendrán derecho a coordinar con el empleador horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, y se compensen dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas. **No se aplica la presunción relativa a la configuración de un acto discriminatorio en el empleo** y se le otorga al empleador la potestad de compensar los gastos por tareas de cuidado dejando este articulado sin aplicación.

III. Consideraciones generales sobre la flexibilización laboral para las mujeres

Las normas que implican una profundización de la flexibilización laboral en Argentina pueden tener un impacto desproporcionado en las mujeres trabajadoras por diversas razones. En primer lugar, las políticas de flexibilización laboral a menudo promueven la contratación temporal o a tiempo parcial, lo cual afecta más a las mujeres, quienes suelen ocupar más estos tipos de empleos.⁵ Esto puede dejarlas en una **situación más inestable en términos de ingresos, beneficios y seguridad laboral**. En segundo lugar, las normativas flexibles pueden facilitar la perpetuación de la **brecha salarial** entre varones y mujeres.⁶ Frente a las contrataciones más precarias las mujeres pueden ser más propensas a recibir salarios más bajos que los varones, exacerbando la disparidad salarial. En tercer lugar, las responsabilidades familiares no son abordadas desde una perspectiva de género que tenga un correlato con la realidad de las mujeres. Estas suelen enfrentar mayores demandas en términos de cuidado de familiares o responsabilidades domésticas.⁷

⁵ Banco Interamericano de Desarrollo (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: La flexibilidad, ¿llegó para quedarse?, p. 11. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-la-flexibilidad-llego-para-que-darse.pdf>. En el caso de las mujeres, su tasa de subocupación - el trabajo semanal por menos de 35 horas de forma involuntaria - es mayor a la de los varones. Mientras la tasa de subocupación para las mujeres fue de 11,7% en los varones fue de 7,6% en el primer trimestre de 2023. Asimismo, las mujeres están sobre representadas en la informalidad en relación a los varones: mientras el 35,2% de las mujeres asalariadas entre 25 y 59 años está en condiciones de informalidad, en el caso de los varones este valor desciende a 30,2%. Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.

⁶ Durante el tercer trimestre del 2023 la brecha de Ingreso medio conforme la ocupación principal por sexo en el total de los 31 aglomerados urbanos es del 22,6%. Fuente: [Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, tercer trimestre 2023.](#)

⁷ Conforme la última Encuesta de Uso del Tiempo elaborada por el INDEC, las mujeres destinan en promedio 6 horas y 31 minutos al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras los varones destinan en promedio 3 horas y 40 minutos. Para información más detallada consultar INDEC (2023) [Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos.](#) Asimismo los datos muestran que las mujeres son quienes tienen en promedio trayectorias

En este sentido, el Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, ratificado por el Estado argentino en 1988, hace al marco jurídico mínimo para regular esta materia. Fija las pautas de orientación importantes para la formulación de políticas destinadas a que las y los trabajadoras con responsabilidades familiares puedan ejercer un empleo y progresar en él sin ser sujetos a ningún tipo de discriminación. Los sistemas de licencias previstos en la normativa laboral, así como otros beneficios y asignaciones familiares del sistema de seguridad social, juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de las infancias.⁸

Los trabajos flexibles a menudo carecen de beneficios que permitan equiparar las dificultades que enfrentan las mujeres para insertarse en los mercados laborales. Por eso, las políticas flexibles pueden perpetuar la **discriminación laboral**. Las mujeres a menudo son dirigidas hacia ciertos sectores o industrias que ofrecen trabajos más flexibles pero con menor remuneración y prestaciones⁹ (como, por ejemplo, el trabajo en casas particulares). Finalmente, la falta de oportunidades de desarrollo profesional en trabajos flexibles puede afectar la capacidad de las mujeres para ascender en sus carreras. Esto contribuye a una **menor presencia de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito laboral**. En resumen, **las políticas de flexibilización laboral pueden exacerbar desigualdades preexistentes en el mercado laboral y perpetuar la precarización del trabajo, afectando de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras.**

laborales interrumpidas o intermitentes a partir de las responsabilidades de cuidado: mientras la tasa de actividad para mujeres de 25 a 59 años sin niños/as a cargo es del 79,3%, para las mujeres con 3 niños/as o más menores de 10 años es de 56,7%. En el caso de los varones sucede lo contrario: a mayor cantidad de niños/as menores de 10 años a cargo, la tasa de actividad se incrementa y pasa de 95,9% a 97,9% para el mismo grupo etario. Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.

⁸ ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado”, p. 5. Disponible en: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/2015-El-Derecho-al-Cuidado-en-los-Convenios-Colectivos-de-Trabajo-del-Sector-Privado.pdf>.

⁹ OIT (2023). Primer informe global: Nuevo informe de la OIT sobre discriminación en el trabajo: un panorama de esperanza y preocupación en Revista Trabajo No. 47, junio 2003, pp. 10 - 11. Entre las principales conclusiones de este informe la OIT afirma que la discriminación en los mercados de trabajo suele atrapar a las personas en trabajos escasamente remunerados en el ámbito de la economía no estructurada y que las personas más discriminadas suelen quedar atrapados en los peores empleos, en los que se les niegan prestaciones, protección social o formación. Finaliza señalando que la probabilidad de que una mujer se vea inmersa en este tipo de actividades invisibles y subestimadas supera a la de los varones. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081387/lang-es/index.htm. En el caso de las mujeres las 5 principales ramas de ocupación son: el comercio (17,8%), el trabajo en casas particulares (15%), la educación (13,3%), los servicios financieros, de alquiler y empresariales (10,3%) y los servicios sociales y de salud (9,5). En el caso del trabajo de casas particulares, es la ocupación con mayor tasa de informalidad: 75,8%, mientras que comercio tiene 53,7%. El promedio de la tasa de informalidad entre las mujeres es de 39,2%. Fuente: Elaboración propia sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. 1er trimestre 2023.

Apelando al argumento de la demanda de nuevos puestos de trabajo y el decrecimiento del empleo formal registrado, el DNU plantea que las medidas incorporadas por la Ley de Empleo N° 24.013 (Protección del Trabajo) y por la Ley N° 25.323 sobre indemnizaciones laborales no han podido revertir aquella situación problemática. En efecto el decreto explica que las modificaciones que introduce tienen como finalidad *“mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral, aumentar el período de prueba, redefinir la procedencia de los descuentos salariales convencionales, autorizar a las convenciones colectivas a explorar mecanismos de indemnización alternativos a cargo del empleador, revisar los criterios de ultractividad y evitar los bloqueos de actividades productivas”*.¹⁰ Ahora bien, esto en la realidad significa un cambio de paradigma sin el debate público, informado y transparente que debe ser parte de toda reforma profunda de las normas vigentes. De la letra del DNU y las modificaciones introducidas se desprenden una serie de circunstancias que poco tienen que ver con la mejora y simplificación de la registración de la relación laboral y garantizar seguridad jurídica. ¿Existen garantías de que la irregularidad se atiende con mayor irregularidad? Las trabajadoras que sean despedidas sin causa van a cobrar una menor indemnización; el empleador podría despedirlas y demorar el pago de la indemnización sin afrontar una sanción por ello; el empleador ya no sería plausible de ser multado por no registrar el contrato de trabajo o hacerlo de forma deficiente; y uno de los sectores de alta informalidad, las trabajadoras de casas particulares, van a estar en peores condiciones ya que no recibirán el pago de la doble indemnización por despido porque no se multa más ese incumplimiento.

IV. Consideraciones finales

En este contexto es interesante preguntarnos cómo las modificaciones que se presentan a través del Decreto de Necesidad y Urgencia puedan remediar todas las situaciones descritas en el apartado que hace a las motivaciones de ese documento. ¿Cómo la inmediatez y el accionar por fuera del trámite regular constitucional de sanción de las leyes se presentan como imperativos en estas circunstancias?

En diciembre de 2023 celebramos en nuestro país 40 años de democracia. Lo necesario y lo urgente es velar por una democracia constitucional que aspire a la mayor calidad posible, a partir de acuerdos colectivos extensos y profundos. Más aún frente a las dificultades y riesgos críticos que puedan ser asimilados a una situación de emergencia pública.

¹⁰ Decreto de Necesidad y Urgencia – Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina (DNU-2023-70). Ciudad de Buenos Aires, Miércoles 20 de Diciembre de 2023. Considerandos, p. 7.

V. Análisis de artículos

Tabla comparativa leyes y modificaciones introducidas por DNU 70/2023

Ley (texto original o previo al dictado del DNU 70/2023)	Modificaciones introducidas por el DNU 70/2023
<p>Referencias: <i>Letra violeta: texto modificado</i> <i>Fondo gris: texto eliminado</i></p>	<p>Referencia: <i>Letra roja: texto modificado</i> <i>Letra celeste: texto agregado</i></p>
<p>LEY N° 14.499 HABERES. Bases para la fijación de haberes a los jubilados y pensionados.</p>	<p>Ley derogada por completo por el DNU 70/2023. Título III – REFORMA DEL ESTADO ARTÍCULO 39.- Derógase la Ley N° 14.499.</p>
<p>Artículo 50 de la Ley N° 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.</p>	<p>Artículo derogado por completo por el DNU 70/2023. Título IV – TRABAJO. ARTÍCULO 58.- Derógase el artículo 50 de la Ley N° 26.844.</p>
<p>Ley de contrato de trabajo N° 20.744. Capítulo II. De la protección de la maternidad.</p> <p>Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.</p> <p>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, <i>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</i>; 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.</p> <p>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.</p> <p>Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.</p>	<p>Artículo sustituido por el DNU 70/2023.</p> <p>Título IV – TRABAJO. Capítulo II – Ley de contrato de trabajo – Ley N° 20.744 (t.o. 1976). ARTÍCULO 78.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.</p> <p>Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, <i>la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días</i>; 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.</p> <p><i>La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador</i>, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La misma 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.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>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 o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”</p>
<p>Ley N° 27.555 Régimen Legal del Contrato de teletrabajo.</p> <p>Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.</p> <p>Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.</p>	<p>Artículo sustituido por el DNU 70/2023.</p> <p>Título IV – TRABAJO. Capítulo VII. Régimen Legal del Contrato de teletrabajo (Ley N° 27.555). ARTÍCULO 92.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.</p> <p>El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.</p> <p>Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.”</p>