



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

H. Cámara:

El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar los regímenes de licencias establecidos en los artículos 50 al 57 TER de la Ley 5811 para agentes públicos de la provincia de Mendoza.

En el marco de la lucha por la equidad de género y el respeto a la diversidad, y en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, desde 2016 la Legislatura de Mendoza organiza las Asambleas por la Equidad, en conjunto con la Dirección de la Mujer, Género y Diversidad “Dra. Carmen Argibay” dependiente de la Suprema Corte de Justicia, y la Dirección de Género y Diversidad del Poder Ejecutivo de la provincia. Dichas instancias han sido orientadas a la participación de la ciudadanía, ofreciendo un ámbito propicio para la discusión, reflexión y desarrollo de propuestas que promuevan, dentro de nuestra sociedad, el verdadero respeto y apego a principios de equidad, justicia, solidaridad y libertad, y el ejercicio pleno de derechos individuales. En los encuentros ha participado ciudadanía de distintas edades, géneros, partidos políticos, departamentos y organizaciones sociales. Las Asambleas han promovido el trabajo conjunto de los tres Poderes del Estado de Mendoza en materia de equidad de género, con el fin de dar una respuesta coordinada, sinérgica y eficiente a una problemática que necesita ser abordada integralmente por distintas instituciones del Estado, si se quiere una sociedad de iguales.

Durante las tres Asambleas, en los años 2016, 2017 y 2018, se trabajaron tres ejes a fin de poder hacer un diagnóstico participativo pero sistemático, que condujera a conclusiones y líneas de acción para vencer las inequidades:

- Transformación Cultural para una Mayor Equidad



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

- Equidad en el Ámbito Laboral
- Equidad en los Ámbitos de Representación

Las exposiciones realizadas por quienes participaron de las Asambleas por la Equidad fueron recogidas mediante la metodología denominada “Árbol de Problemas”, la cual facilitó el ordenamiento lógico de las ideas detectando los problemas expresados, las causas que los originan y los efectos en los colectivos de mujeres y LGBTIQ+. Dicha metodología permitió la sistematización de las propuestas, para luego ser volcadas en líneas de acción que cumplieran con los objetivos manifestados, removiendo las causas y atenuando los efectos de las problemáticas tratadas¹.

Asimismo, entre las temáticas que se abordaron se encuentran: la necesidad de que el estado provincial diseñe y ejecute políticas públicas con perspectiva de género; estimular la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; promover la responsabilidad compartida sobre las cargas familiares; impulsar la plena integración de las mujeres a las actividades productivas, generar acciones positivas que garanticen la paridad en los ámbitos de toma de decisiones, promover la eliminación de toda forma de discriminación por razones de maternidad; facilitar a las mujeres jefas de hogar el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrollar políticas públicas concretas respecto de las personas menores de edad embarazadas; establecer políticas de prevención y atención especializada ante todo tipo de violencia hacia las mujeres (física, psicológica, sexual, económica y simbólica), fomentar la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a temáticas de género y diversidad sexual en el diseño de las políticas públicas.

¹ Para mayor información respecto a Líneas de Acción dirigirse a sitio web:
<http://www.generosxlaequidad.gob.ar/>



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

De la misma manera en que se trabajó en las Asambleas por la Equidad, en el año 2017 se realizó la "Multisectorial/Multipartidaria para Conformar Propuestas de Legislación con Perspectiva de Género", la cual estuvo integrada por cinco mesas de trabajo, siendo la tercera de dichas mesas la que trató específicamente la temática de "Equiparación Salarial y Régimen de Licencias". Se trató de un espacio de labor multisectorial, multipartidario y horizontal en el que participaron personas de distintas organizaciones y sectores sociales. El presente proyecto de ley toma las conclusiones y propuestas generadas en dicho espacio de trabajo ciudadano.

En cuanto a la realidad de nuestro país, la búsqueda de igualdad de género y de derechos entre mujeres y hombres tiene una extensa historia. En cuanto al primer Código Civil sancionado 1869, determinaba que la mujer casada era incapaz relativa de hecho, colocándola bajo la tutela del marido, en una posición de inferioridad aún más grave que si se tratara de la condición infante. Su situación jurídica puede ser sintetizada en (Migliorini, 1972)²:

- a) Son incapaces de ciertos actos o del modo de ejercerlos, (art. 55- inc. 21, y sus representantes, son los maridos. (art. 57- inc. 40).
- b) No pueden celebrar ningún contrato ni desistir de ellos, ni adquirir bienes o acciones por título oneroso o lucrativo, ni enajenar ni obligar sus bienes, sin previa autorización del marido, (art. 55- Ley 2393 de Matrimonio Civil).
- c) No puede aceptar donaciones ni repudiar herencias sin venia marital.
- d) No puede administrar sus bienes, tanto los aportados al matrimonio como los adquiridos después, salvo que, por una convención

² Migliorini, Inés Candelaria (1972). "Los Derechos Civiles de la Mujer en la República Argentina", Centro Nacional de Información y Educación Educativa. Buenos Aires.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

prenupcial, se hubiera reservado la facultad de administrar algún bien (art. 1226).

- e) No puede aceptar ni impugnar la legitimación que de ella hicieren los padres, sin mediar el consentimiento marital (art. 320).
- f) El marido es quien fija el domicilio conyugal. (art. 187). La mujer no puede librarse de la obligación de seguirlo salvo el caso de que resulte peligro para su vida, lo que deberá probar en sede judicial (art. 53 la ley de matrimonio).
- g) El ejercicio de la patria potestad corresponde en primer término al padre y, en caso de muerte o pérdida de aquella, a la madre, (art. 264).

Hoy cabe preguntarse cómo sería nuestra sociedad si en aquella época hubieran primado otros paradigmas en los roles asignados civilmente al hombre y la mujer. La Dra. Graciela Medina, en su publicación “La Mujer en el Código Civil y Comercial” (2016), menciona el pensamiento de Juan Bautista Alberdi en el siguiente texto, el cual merece ser transcrito textualmente:

“Desde los orígenes del sistema jurídico argentino siempre han existido juristas que han propugnado la igualdad de la mujer al hombre en forma democrática, como lo hizo Alberdi ya en el año 1868.

Juan Bautista Alberdi, es a nuestro criterio uno de los hombres de derecho más progresista que ha contado la Argentina, y es a sus enseñanzas a las que recurriremos para comenzar a estudiar la evolución de la situación jurídica de la mujer en nuestro derecho patrio.

Concretamente vamos a recordar la célebre carta que escribe Alberdi en el año 1868 sobre el proyecto de Código Civil de Dalmasio Vélez Sarsfield.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

Al respecto cabe recordar que antes de la aprobación del Código Civil, Vélez Sarsfield le envió el proyecto a Alberdi y éste le contesta en una misiva donde explica lo que pensaba sobre este.

En esta carta Alberdi hace algunas consideraciones sobre la situación de la mujer y sobre el derecho de familia, que son válidas 158 años después en el siglo XXI.

En esa misiva, Alberdi le señalaba a Vélez que “la familia debía estar gobernada por la democracia y que la democracia en la familia no es la anarquía, no es la negación de la autoridad es... la libertad organizada. La democracia en la familia es el derecho distribuido entre todos sus miembros por igual... Todos iguales quiere decir libres, el padre, la mujer los hijos. La mujer no será la esclava, la doméstica, la pupila de su marido. La hija no será la mercancía de sus padres. El gobierno del hogar tendrá dos cabezas como el consulado de una república. La autoridad de los padres no será la negación de la libertad del hijo, sino su regla de dirección y desarrollo. La libertad de los hijos no será la negación del derecho que su padre debe a la naturaleza para ser el intérprete y juez de lo que conviene al bien del hijo.”

Se rescatan los dichos de Alberdi porque antes de la sanción del Código Civil ya existían en la Argentina pensadores jurídicos que sostenían ideas de igualdad entre hombres y mujeres, y personas que como Alberdi propugnaban su equiparación con respecto al hombre en el gobierno de la familia y en la educación. Sin embargo, la evolución de las normas en el sistema jurídico argentino evidencia la postergación de los derechos de las mujeres en la historia y su impacto en una cultura patriarcal.

Con el transcurso de los años se ha avanzado en leyes que impulsan la igualdad de condiciones y de oportunidades entre hombres y mujeres, y se podría decir que recién en el 2015, con la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, mujeres y hombres están equiparados en derechos. En el mismo, por ejemplo, se



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

reemplaza el término “patria potestad” por el de “responsabilidad parental”, lo cual no trata de un mero cambio de palabras sino de importantes modificaciones ideológicas. El término “patria potestad” representaba a una sociedad con un modelo de familia patriarcal típico. Actualmente se ha reemplazado por un modelo asociativo y de carácter igualitario entre el hombre y la mujer respecto a la crianza y educación de los hijos e hijas. Este principio de igualdad se encuentra expresamente consagrado en el artículo 16 de la Convención para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, con el objeto de satisfacer el derecho de todo niño y niña a mantener vínculo con ambos progenitores tras la ruptura de la unión entre las personas adultas (Gil, 2015)³. Sin embargo, los cambios culturales han sido y siguen siendo lentos en un sistema social que priorizó la supremacía del hombre por sobre la mujer a lo largo de siglos y legisló en ese sentido.

De la misma forma, el avance en términos de derechos de personas del colectivo LGBTIQ+ se vio plasmado a nivel normativo con la sanción de la Ley N°26.618 de Matrimonio Igualitario en el 2010 y la Ley N°26.743 de Identidad de Género en el 2012. Ambas leyes parten de una nueva concepción social del género, la familia y la libertad individual, y aunque representan avances muy grandes en materia de derechos, es el sistema cultural predominante el que continúa ejerciendo todo tipo de violencia por razones de sexo, género, orientación sexual o identidad de género. Es por esto que las instituciones del Estado deben continuar trabajando enérgicamente sobre dichas temáticas, comprendiendo que las personas del colectivo LGBTIQ+ tienen derecho, como cualquier ser humano, a formar una familia y ejercer licencias por nacimiento, adopción y cuidado de hijo/a.

³ Gil, Silvana Maribel (2015). “Responsabilidad Parental Compartida”, Unidiversidad. Disponible en sitio web: <http://www.unidiversidad.com.ar/responsabilidad-parental-compartida>



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

La licencia por paternidad en general consiste en un período breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento del hijo/a (Ryder, 2014)⁴. Asimismo, las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles parentales, así como en los estereotipos predominantes⁵. Del mismo modo, la legislación debe prever nuevos casos en el ejercicio de licencias por nacimiento de hijo/a, tales como los de paternidad gestante y maternidad no gestante.

La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen⁶.

Asimismo, a través de la Agenda 2030, la ONU reconoce que la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y

⁴ Ryder, Guy (2014). "La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo: La Legislación y la Práctica en el Mundo", Servicio de Género, Igualdad y Diversidad del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

⁵ M. Huerta et al. (2013). "Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries", en OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 140, OCDE.

⁶ Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la 98.a reunión de la CIT, 2009 (Ginebra), párrafos 6 y 42.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. Es por esto que el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 trata exclusivamente la necesidad de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

El presente proyecto tiene como fin ampliar la licencia por paternidad dentro del ámbito público de la provincia de Mendoza y adaptar la normativa a la realidad de los distintos tipos de familias, contemplando casos de maternidad gestante y no gestante, y de paternidad gestante y no gestante. Gozar de la licencia por cuidado de hijo/a es un derecho que debe contemplar la necesidad de repartir las cargas familiares entre ambos miembros de la pareja, de manera que se revierta el hecho de que mayoritariamente recaigan sobre la mujer. Asimismo, la perspectiva de género a la hora de diseñar, ejecutar y controlar políticas públicas que manan de instrumentos normativos, es hoy un requisito fundamental para lograr, no sólo un sistema democrático con mayores criterios de justicia, sino también que resulta ser un punto de partida básico para el análisis en términos sociales, históricos y culturales a la hora de tratar la realidad del Estado y la sociedad que regula.

Por todos los motivos expuestos es que se solicita a este Honorable Cuerpo, que se trate y apruebe el siguiente Proyecto de Ley.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

PROYECTO DE LEY

EL HONORABLE SENADO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA

RESUELVE:

Artículo 1º.- Modifíquese el **artículo 50** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “Las personas que sean agentes públicos gozarán de las siguientes licencias especiales:

- 1) Por matrimonio: diez (10) días corridos;
- 2) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, de ascendientes o descendientes: tres (3) días corridos;
- 3) Por fallecimiento de parientes colaterales por consanguinidad en segundo grado: dos (2) días;
- 4) Para rendir examen o formar parte de mesas examinadoras en la enseñanza media o universitaria o en cursos de capacitación organizados con participación o apoyo oficial: tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veintiuno (21) días por año calendario;
- 5) Para donar sangre: un (1) día
- 6) Por cuidado de familiar con enfermedad a cargo, fehacientemente acreditada: diez (10) días por año calendario.
- 7) Para personal técnico y profesionales que realicen curso o perfeccionamiento debidamente acreditados y que fueren de aplicación en su función hasta quince (15)



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

días por año, su concesión quedará librada a las posibilidades del servicio.

8) Por razones particulares, seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) días por mes.

9) Por donación de órganos o materiales anatómicos, veinte (20) días corridos preoperatorios y treinta (30) días corridos post-operatorios. Podrá ampliarse el período post-operatorio de acuerdo a informe fundado por Junta Médica.

10) Para la realización de procedimientos o técnicas de reproducción humana asistida: hasta treinta (30) días de licencia con goce íntegro de haberes por año calendario, por los días continuos o discontinuos que certifique personal médico interviniente;

11) Por defunción de cónyuge o conviviente causada durante su proceso reproductivo, ya sea en el embarazo, el parto o el puerperio, ciento veinte (120) días corridos a partir de la fecha de defunción.

12) Por razón de violencia contra la mujer en los términos de la Ley N° 26.485 debidamente acreditada de conformidad con lo establecido por el Artículo 50 bis.

Las licencias a las que se refiere este artículo serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 38 inc. 1) de la presente ley. En las licencias referidas en los incisos 2) y 3) de este artículo, deberán contar con un día hábil cuando el nacimiento o fallecimiento coincidieran con días inhábiles”.

Artículo 2º.- Modifíquese el **artículo 54** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “Establézcase el siguiente régimen de licencia para personas gestantes que sean agentes que se desempeñan en el ámbito de la



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

Provincia en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, entes autárquicos, descentralizados y organismos de control:

a) **Licencia por parto:** Treinta (30) días corridos previos a la fecha estimada de parto y quince (15) días posteriores al mismo, salvo razón médica que justifique extender ese plazo.

Las personas titulares de la licencia podrán optar por reducir ese lapso anterior al parto por un período máximo de quince (15) días corridos, en cuyo caso el resto del período total de licencia se acumulará a la licencia prevista con posterioridad al parto.

b) **Licencia por cuidado de persona recién nacida:** Producido el nacimiento, todas las personas gestantes gozarán de licencia por cuidado de persona recién nacida por un lapso de setenta y cinco (75) días corridos posteriores a la finalización de la licencia por parto, que podrán ser usufructuados por la persona gestante o que, por propia opción de la persona titular de la licencia, podrán ser derivados a su cónyuge, conviviente o la otra persona progenitora de la persona que nace, si es agente del Estado.

c) **Licencia por cuidado de persona recién nacida prematura:** En caso de nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo, la licencia será de ciento veinte (120) días corridos a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida prematura. En caso de nacimiento prematuro de alto riesgo la licencia será de ciento treinta y cinco (135) días corridos a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida prematura. Los días de licencia podrán ser usufructuados por la persona gestante o, por propia opción de la persona titular de la licencia, podrán ser derivados a su cónyuge, conviviente o persona progenitora de la persona que nace, si es agente del Estado.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

En caso de nacimiento a término pero considerado de bajo o alto riesgo la licencia será equivalente al de persona recién nacida prematura.

Considérase prematuro de bajo riesgo a aquél que al momento de nacer, hubiere pesado entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos (1.500) gramos, y prematuro de alto riesgo a aquél que hubiere pesado al nacer mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499) gramos o menos, y/o que tuviere entre veinticuatro y treinta y seis semanas de gestación”.

d) **Licencia por cuidado de persona recién nacida con discapacidad:** Ciento treinta y cinco (135) días corridos, contados a partir de la finalización de la licencia por parto de la persona que da a luz a persona recién nacida con discapacidad que necesita mayor atención física y psicológica, según lo determine la Reglamentación, los que podrán ser usufructuados por la persona gestante o que, por propia opción de la persona titular de la licencia, podrán ser derivados a su cónyuge, conviviente o persona progenitora de la persona que nace, si es agente del Estado.

e) **Licencia por cuidado de persona recién nacida en parto múltiple:** Ciento treinta y cinco (135) días corridos, contados a partir de la finalización de la licencia por parto de la persona que da a luz en parto múltiple, los que podrán ser usufructuados por la persona gestante o que, por propia opción de la persona titular de la licencia, podrán ser derivados a su cónyuge, conviviente o persona progenitora de las personas que nacen, si es agente del Estado.

Durante su licencia la persona agente percibirá íntegramente su remuneración, de conformidad con lo previsto en el Art. 38 de la presente ley.



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

Esta licencia no impedirá el otorgamiento de mayores plazos que puedan tener su origen en licencias pagas por razones de salud, si existiera imposibilidad de prestar servicio”.

Artículo 3º.- Modifíquese el **artículo 54 BIS** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “Se prevé las siguientes licencias por nacimiento de hijo/a:

a) la persona no gestante dispondrá de veinte (20) días corridos a partir del nacimiento de la persona recién nacida.

b) en casos de nacimiento de persona recién nacida con discapacidad, la persona no gestante dispondrá de diez (10) días adicionales de licencia.

Artículo 4º.- Incorpórese a la Ley 5811 el **artículo 54 TER**, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “Se reducirá la jornada laboral:

a) A la madre o padre o quien esté ejerciendo la guarda de la persona recién nacida con discapacidad comprendidas en el inc. d) del Artículo 54, se le reducirá en un veinticinco por ciento (25%) desde el retorno a la Jornada Laboral.

b) El beneficio establecido en el inciso anterior, se hará extensivo en el caso en que la discapacidad se presentara con posterioridad al nacimiento. El mismo podrá ser prorrogado indefinidamente en función de las necesidades especiales de la persona menor de edad con discapacidad, y siempre que se pueda demostrar la necesidad de dichos cuidados especiales.

c) Las personas empleadas en el sector público que se acojan a los beneficios establecidos en los incisos precedentes, deberán presentar



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

certificado que así lo justifique, según lo establecido en las Leyes 5.041 y 8.373.

d) En el caso de adopción de persona menor de edad con discapacidad, acorde a lo establecido en los incisos precedentes, se aplicará el beneficio de la presente Ley por Guarda Preadoptiva, contados a partir de la entrega en guarda de la persona adoptada.

Artículo 5º.- Modifíquese el **artículo 55** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: "La persona gestante, agente del sector público, deberá comunicar fehacientemente su estado de gravidez y acreditarlo mediante certificación médica en la que conste la fecha probable de parto. El nacimiento será demostrado mediante la partida respectiva".

Artículo 6º.- Modifíquese el **artículo 56** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: "Desde el momento en que la persona gestante comunique su embarazo, gozará de absoluta estabilidad en el empleo, cualquiera sea su condición de revista. Esta protección especial se mantendrá hasta ocho (8) meses posteriores al parto.

De este derecho también gozarán las personas no gestantes a quienes se derive el goce de la licencia de cuidado conforme lo previsto en el artículo 54 de esta ley.

Las personas gestantes empleadas transitoriamente cuyas relaciones de empleo deban caducar dentro del plazo previsto en este artículo permanecerán en sus empleos hasta el vencimiento del mencionado plazo.

Si se tratase de personal subrogante sin reserva de otro cargo dentro de la administración, deberá preverse el otorgamiento de una función transitoria, en caso



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

de conclusión de la subrogancia, hasta cumplirse el término previsto de estabilidad”.

Artículo 7º.- Modifíquese el **artículo 57** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “La persona agente lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar, disponiendo a su elección el comienzo, transcurso o el término de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de finalización de su licencia por razón de gestación, salvo que por razones médicas sea necesario que la persona amamante por un lapso más prolongado, debidamente acreditadas. Estos descansos podrán unirse, tomando un descanso diario de una hora.

En caso de nacimientos múltiples se adicionará media hora más por cada lactante.

La franquicia para lactancia, sólo alcanzará a agentes cuya jornada de trabajo es superior a la cuatro (4) horas; y deberá ser otorgada por la persona jefa inmediata”.

Artículo 8º.- Modifíquese el **artículo 57 BIS** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “En los supuestos de adopción, las personas agentes adoptantes tendrán derecho a licencia de quince (15) días con posterioridad al otorgamiento en guarda preadoptiva de la persona menor de edad. Asimismo la pareja adoptante dispondrá de días adicionales que podrán ser divididos entre sí, por mutuo acuerdo, de la siguiente forma:

- a) cuando la persona adoptada lleve menos de noventa (90) días de nacida, dispondrá de ciento cinco (105) días adicionales;
- b) cuando la persona adoptada lleve más de noventa (90) días de nacida, dispondrá de setenta y cinco (75) días adicionales;



H. Cámara de Senadores
Provincia de Mendoza

- c) en casos de adopción múltiple o adopción de persona menor de edad con discapacidad, la pareja dispondrá de ciento treinta y cinco (135) días adicionales.

En caso de adopción en familia monoparental, los días de licencia corresponderán en toda su extensión para la persona adoptante.

Durante su licencia percibirán íntegramente su remuneración, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la presente ley.

Esta licencia no impedirá el otorgamiento de mayores plazos que puedan tener su origen en licencias pagas por razones de salud de la persona adoptante, si existiere imposibilidad de prestar el servicio”.

Artículo 9º.- Modifíquese el **artículo 57 TER** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “La persona agente deberá comunicar fehacientemente el inicio del acto de adopción y acreditarlo mediante la certificación correspondiente. A partir de la referida comunicación gozará de todos los derechos a que hacen referencia los artículos 56 y 57 de la presente Ley”.

Artículo 10º.- Incorpórese el **artículo 57 QUATER** de la Ley 5811, el cual quedará redactado de la siguiente manera: “En los supuestos en los que se acceda a la maternidad o paternidad recurriendo a la gestación por sustitución se aplicarán los plazos y condiciones previstas en materia de adopción, establecidos en el artículo 57 BIS de la presente ley.

Artículo 11º.- De forma.