

## SESIONES ORDINARIAS

2002

## ORDEN DEL DIA N° 1150

## COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

Impreso el día 8 de octubre de 2002

Término del artículo 113: 18 de octubre de 2002

SUMARIO: **Ley 20.744**, de contrato de trabajo. Modificación. **Stolbizer**. (1.812-D.-2001.)

**Dictamen de comisión**

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de la señora diputada Stolbizer por el que se modifica la ley 20.744 de contrato de trabajo, sobre prohibición de trato discriminatorio al trabajador y licencias por maternidad y paternidad, y tenidos a la vista los expedientes 6.069-D.-01 del señor diputado Oviedo y otros señores diputados; 586-D.-02 de la señora diputada Rivas (O.); 737-D.-02 de la señora diputada Foglia y otros señores diputados; 899-D.-02 y 4.002-D.-02 del señor diputado Gutiérrez (F.) y otros señores diputados; 1.344-D.-02 de la señora diputada Ferrero y otros señores diputados; 2.458-D.-02 del señor diputado Mastrogiácomo y otros señores diputados; 3.400-D.-02 de la señora diputada Carrió; y 190-P.-98 Iniciativa Popular (Recalde, Héctor) los que introducen modificaciones a distintos artículos al Régimen de Contrato de Trabajo; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la LCT (t.o.) por el siguiente:

- a) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción, cuando el trabajador no haga uso de las licencias previstas en el artículo 177 ter, diez (10) días corridos;

Art. 2° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en diez (10) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aún cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 3° – Incorpórase como artículo 177 bis a la LCT (t.o.) el siguiente texto:

Artículo 177 bis: *Guarda con fines de adopción*. Queda prohibido el trabajo de la mujer en el plazo de cuarenta y cinco (45) días posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en diez (10) días por cada menor cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asig-

naciones que le confieran el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones de guarda con fines de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, ella será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 ter a la LCT (t.o.) el siguiente texto:

Artículo 177 ter: *Derechos de la paternidad.* El trabajador tendrá derecho al goce de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En un plazo no mayor a tres (3) años contados a partir del 1° de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a treinta (30) días corridos, y, en un plazo no mayor a seis (6) años contados a partir del 1° de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a cuarenta y cinco (45) días corridos.

En los supuestos de parto o guardas con fines de adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive.

En caso de muerte de la madre del hijo del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso a) y c) del artículo 158.

Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador no devengará remuneración de su empleador y, en sustitución de ella, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia.

Art. 5° – Incorpórase como párrafo final al artículo 178 de la LCT (t.o.) el siguiente texto:

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón guardador

sea despedido dentro de los siete meses y medio inmediatos anteriores y/o posteriores al nacimiento de su hijo, a condición de que el embarazo hubiera sido notificado y acreditado fehacientemente ante el empleador. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón guardador sea despedido dentro de los siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

Art. 6° – Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 179 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niños de hasta cinco años destinada a los hijos de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

La sala maternal o guardería deberá funcionar dentro del lugar de trabajo o en sus adyacencias, y estará a cargo de personal especializado y debidamente habilitado para ejercer tal función.

Art. 7° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 183 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

Artículo 183: *Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer.* La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, diere a luz o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones, previa notificación fehaciente de las mismas a cargo del empleador en un plazo no inferior a diez (10) días al establecido en el artículo 186.

Art. 8° – Modifícase el inciso c) del artículo 183 de la LCT (t.o.), el que quedará redactado de la siguiente manera:

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 de la guarda con fines de adopción dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Art. 9° – Incorpórase como inciso d) al artículo 183 de la LCT (t.o.) el siguiente texto:

d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

La trabajadora podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en la situación reglada en el párrafo anterior por un plazo no mayor de doce meses contado a partir del día del nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción.

Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.

Art. 10. – Incorpórase como artículo 186 bis a la LCT (t.o.) el siguiente texto:

Artículo 186 bis. *Extensión.* Las reglas de los artículos 183 a 186 serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo en ocasión o como consecuencia del parto;
- b) Imposibilidad física y/o psíquica, debidamente acreditadas, de la madre de procurar atención al niño;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 11. – Sustitúyese el artículo 1° de la ley 24.176 por el siguiente texto:

La trabajadora en relación de dependencia que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a seis meses de licencia desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, de los cuales los tres primeros serán con goce de sueldo.

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador varón luego del vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 ter de la LCT (t.o.) en los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento de la madre de su hijo en ocasión o como consecuencia del parto;
- b) Cuando la madre de su hijo no hiciera uso de la licencia prevista en el primer párrafo de este artículo;
- c) Cuando fuere adoptante único.

Art. 12. – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 32 de la LCT (t.o.) por el siguiente:

Artículo 32: *Capacidad.* Los menores de los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo.

Art. 13. – Modifícase el segundo párrafo del artículo 164 de la LCT (t.o.) que quedará redactado de la siguiente forma:

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aún cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio, pareja adoptante o pareja conviviente con hijo se desempeñare a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta o simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 14. – Agrégase como segundo párrafo del artículo 11 de la ley 24.714 el siguiente texto:

Durante igual período y con similar requisito de antigüedad, la asignación por maternidad también será abonada a la trabajadora independiente afectada por su empleador al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, ley 24.977.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.  
Sala de la comisión, 26 de septiembre de 2002.

*Saúl E. Ubaldini. – Melchor A. Posse. – Adriana R. Bortolozzi. – Luis A. Sebriano. – Ismael R. Cortinas. – Roberto J. Abalos. – Omar E. Becerra. – Pascual Cappelleri. – Daniel M. Esain. – Alejandro O. Filomeno. – Araceli E. Méndez de Ferreyra. – Lorenzo A. Pepe. – Alberto J. Piccinini. – José A. Roselli. – Margarita R. Stolbizer.*

En disidencia parcial:

*Juan J. Mínguez.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado todos los proyectos de ley presentados promoviendo la modificación de la ley 20.744 de contrato de trabajo en los aspectos vinculados con la protección de la maternidad, la familia y la primera infancia. El espíritu común de todas las iniciativas ha sido brindar un marco de protección adecuada, sin dejar de evaluar aquellos aspectos vinculados con la grave situación que atraviesa hoy el mercado de trabajo en la Argentina. Esto quiere decir que se ha contemplado la adecuación de la normativa legal para garantizar un trato equitativo a las mujeres en sus posibilidades de acceso al empleo, una mayor protección a su embarazo, maternidad o adopción, sin que una exagerada tutela sobre éstas pue-

da terminar produciendo el efecto no querido de su discriminación o exclusión cuando el empleador busca ocupar un puesto de trabajo.

Por esta razón es que dicha protección ha sido además considerada y aprobada con la ampliación de las licencias parentales. La revalorización de la figura paterna en el cuidado de la primera infancia de sus hijos, la asunción compartida de las responsabilidades familiares, son elementos incorporados en esta reforma para fortalecer los vínculos familiares, el interés superior del niño y por supuesto también la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

También ha merecido acogida favorable por parte de esta Comisión la equiparación del padre en la presunción del despido por causa de maternidad/paternidad y los derechos derivados de esta.

La cantidad de proyectos presentados, y un largo e interesante debate alrededor de la norma hablan a las claras de la necesidad de su reforma, de la adecuación de su normativa por ejemplo a la evolución de los métodos de fertilización que hoy hacen mucho más comunes los partos múltiples sin que se hubiera reconocido hasta ahora la necesidad de la familia de la ampliación de las licencias para atender al recién nacido.

También este dictamen recoge todas las iniciativas que apuntan a reconocer a los padres adoptivos iguales derechos que a aquellos de sangre en las licencias de la relación laboral. Esto parece ser una medida necesaria y sabia a la luz de una legislación específica, como es la de adopción que permite incluso hasta la sustitución del vínculo y que en su espíritu general aspira a que no existan diferencias entre padres e hijos de sangre o por adopción.

Otros aspectos considerados en el dictamen tienen que ver con la opción para la trabajadora de su reincorporación al empleo antes de finalizada su licencia manteniendo los derechos que le asisten.

También ha sido modificado el artículo que impone a los grandes establecimientos la instalación de guarderías. Esta modificación incluye la cantidad de trabajadores o trabajadoras que debe tener ese establecimiento, superando el vacío de la ley vigente que había dejado en manos de una reglamentación nunca dictada la determinación de ese número. Y la no distinción por sexo de los trabajadores, para evitar que encubriendo la protección de la mujer madre pueda ésta ser discriminada o excluida en el ingreso al empleo frente a las ventajas de emplear trabajadores varones.

Por lo expuesto precedentemente y los fundamentos dados por la autora en la iniciativa considerada y tenido a la vista los expedientes 6.069-D.-01 del señor diputado Oviedo y otros señores diputados; 586-D.-02 de la señora diputada Rivas (O.); 737-D.-02 de la señora diputada Foglia y otros señores diputados; 899-D.-02 del señor diputado Gutiérrez (F.) y otros señores diputados; 1.344-D.-02

de la señora diputada Ferrero y otros señores diputados; y 2.458-D.-02 del señor diputado Mastrogícomo y otros señores diputados es que la Comisión aconseja su sanción.

*Margarita R. Stolbizer.*

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Lamentablemente el último período ordinario de labor parlamentaria no concluyó con la aprobación de las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo referidas a la protección del embarazo, la familia y la primera infancia que habían sido motivo de gran cantidad de proyectos presentados por señores y señoras diputados de los distintos bloques políticos. Es por ello que me he permitido la reiteración de lo que ha sido posición unánime en el seno de la Comisión de Legislación del Trabajo, tomando como base el proyecto que, junto con otros colegas, presentara en el año 1999.

Es importante destacar la activa participación que la delegación argentina tuvo en oportunidad de la 88ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el año pasado, donde se tratara la modificación del Convenio 103 de Protección a la Maternidad, y la posición sustentada a fin de evitar que la aprobación de una norma más flexible pudiera vulnerar el piso de derechos que esa organización internacional garantiza a las trabajadoras.

El presente proyecto tiene además sustento en el Convenio 156 de la OIT sobre Responsabilidades Familiares y en los que sostienen un tratamiento no discriminatorio de trabajadores y trabajadoras. Hacia allí apuntan la creación y ampliación de las licencias parentales, por la importancia de la figura paterna en la crianza de los hijos menores, por la necesidad de poner acento en el interés social por la protección del embarazo, la familia y la primera infancia, y en evitar los mecanismos que aun indirectamente someten a la mujer a un trato diferente y perjudicial en sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo, cuando la ideología patriarcal y sexista le impone en exclusiva la responsabilidad del cuidado de los hijos, y ello la sitúa de modo dispar frente al varón cuando el empleador debe optar por el ingreso de uno u otro.

El bienestar y el interés superior del niño son la razón de ser del sistema de licencias parentales que se propone, pues él más que nadie requerirá para su crecimiento y madurez la presencia de ambos progenitores. Los resultados de investigaciones sobre desarrollo infantil ponen de relieve que si bien cada una de las etapas de la vida tiene su importancia, ninguna es más trascendente que la de los primeros tres meses para modelar el desarrollo futuro de un individuo y trazar el rumbo que tomará su existencia.

Por otra parte, encaminarnos hacia una mayor igualdad en la crianza de los niños será un instrumento eficaz para fomentar la igualdad entre los sexos, constituyendo las medidas de acción positiva que la reforma de la Constitución Nacional ha proclamado. La adopción de medidas específicas encaminadas a crear un equilibrio entre la vida profesional y familiar es esencial para garantizar oportunidades de empleo para las mujeres.

Es necesario evitar que la diferencia biológica entre varones y mujeres, en la que reside el fundamento mismo de la maternidad y su protección, incluyendo las medidas dirigidas al embarazo, la adopción y la infancia, no dé lugar a la creación de mecanismos de protección excesivos que puedan acarrear efectos contraproducentes.

Las modificaciones propuestas al artículo 17 tienen el sentido de posibilitar la igualdad de oportunidades en las posibilidades de acceso al empleo. En los avisos clasificados se puede observar una marcada discriminación en la exigencia de determinadas características físicas que excluyen a quienes no las reúnen, descartando la idoneidad como requisito para el ingreso. Ello es injusto y violatorio de los derechos humanos, al igual que cuando la exigencia es respecto del estado civil o las responsabilidades familiares.

Las modificaciones propuestas al régimen de licencias para padres varones tienen la finalidad de su incorporación activa en el cuidado de los hijos menores, lo que establece con justicia la ley de patria potestad en cuanto a derechos y obligaciones de ambos padres, pero la legislación laboral no facilita esa asunción de responsabilidades. La inexistencia de ese tipo de beneficios para los trabajadores varones acarrea un condicionamiento negativo para las mujeres.

Las otras situaciones especialmente contempladas son las referidas a la guarda con fines de adopción, que se asimila a la maternidad, cuya protección ya ha sido materia de reconocimiento legislativo, y ahora también las licencias aumentadas proporcionalmente (para madre y padre) en caso de parto o adopción múltiple.

La protección de la familia debe garantizar el mantenimiento del trabajo de la mujer embarazada y de igual modo del padre varón frente a la misma situación, por lo que ambos quedan resguardados frente a la posibilidad del despido. Igual tratamiento se da para el caso de adopción.

La anterior redacción del artículo 179 dejó en manos de la reglamentación la fijación del número de trabajadoras que un establecimiento debía tener para que le fuera exigible la implementación de una guardería. Los años nos dejaron sin reglamentación, por tanto sin obligación, pero además con un trato discriminatorio en perjuicio de la mujer desplazada en sus posibilidades de acceso al empleo cuando grandes empresas optan por el ingreso de varones para evitar la referida obligación. Como se ha dicho,

la protección de la maternidad, la familia y la infancia es de interés social, y la legislación debe garantizar la igualdad de oportunidades, razón por la cual se fija en el proyecto el número de trabajadores que, sin distinción de sexo, imponen a la empresa el establecimiento de guardería para que padres o madres trabajadoras puedan usar como servicio al momento de desempeñar sus tareas laborales.

En igual sentido (la protección integral y el interés social) se proponen la incorporación de un nuevo artículo que establece la obligatoriedad del examen médico periódico de la embarazada y la consideración del tiempo empleado como tiempo de trabajo a los fines del salario, vacaciones y antigüedad.

La finalidad del presente es reinstalar la temática con el compromiso para la aprobación de las reformas e instrumentos que garanticen y fomenten la igualdad de los sexos en el acceso al empleo y durante la vigencia de la relación laboral. La igualdad de oportunidades es un presupuesto imprescindible para la consolidación de los procesos democráticos. Y las democracias deben ser garantía incondicional de los espacios e instrumentos para la igualdad.

Por lo expuesto solicito la aprobación del presente proyecto de ley.

*Margarita R. Stolbizer.*

## ANTECEDENTE

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1º – Sustitúyese el artículo 17 de la ley de contrato de trabajo 20.744, por el siguiente:

Prohíbese efectuar un trato discriminatorio por motivos religiosos, políticos, gremiales, de sexo, responsabilidades familiares, estado civil, edad, religión, raza, nacionalidad, aspecto físico u origen social tanto en la oferta pública de plazas laborales como durante la vigencia de la relación laboral.

La discriminación a que se hace referencia es la que resulta de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos descritos y que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato tanto en el acceso al trabajo como durante la vigencia de la relación laboral.

En caso de trato discriminatorio el trabajador podrá reclamar los daños y perjuicios que considere pertinente con independencia de las demás indemnizaciones que por derecho le correspondan en el marco del derecho del trabajo.

Art. 2º – Sustitúyese el inciso *a*) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

- a) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción, cuando el trabajador no haga uso de las licencias previstas en el artículo 177 ter, veinte (20) días corridos.

Art. 3° – Sustitúyese el primer párrafo del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) por el siguiente texto:

Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto 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 ningún caso podrá ser inferior a treinta días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará en treinta (30) días por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo naciera sin vida.

Art. 4° – Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) el siguiente texto:

Queda asimilado al régimen de licencia establecido en el artículo anterior, la mujer trabajadora a quien se comunique fehacientemente el otorgamiento de guarda con fines de adopción, incluso el aumento proporcional de la licencia por adopción múltiple.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiera el sistema de seguridad social, que garantizará a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, de conformidad con los requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la trabajadora obedece a razones de adopción cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente por parte del trabajador de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En tal supuesto, ella será acreedora a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 5° – Incorpórase como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) el siguiente texto:

Artículo 177 ter: *Derechos de la paternidad.* El trabajador tendrá derecho al goce de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada posteriormente. En un plazo no mayor a tres (3) años contados a partir del 10 de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a treinta (30) días corridos, y, en un plazo no mayor a seis (6) años contados a partir del 1° de enero del año siguiente al de la sanción de la presente ley, la licencia de este párrafo se incrementará a cuarenta y cinco (45) días corridos.

En los supuestos de parto o adopción múltiples, el plazo del párrafo anterior se incrementará en cinco (5) días corridos por cada hijo, a partir del segundo inclusive.

En caso de muerte de la madre del hijo del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el período de licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158.

Durante los períodos de licencia previstos en este artículo, el trabajador no devengará remuneración de su empleador y, en sustitución de ella, percibirá del sistema de seguridad social una asignación cuyo monto será igual al del salario que corresponda al período de licencia.

Art. 6° – Incorpórase como párrafo final al artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) el siguiente texto:

La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón sea despedido dentro de los siete meses y medio inmediatos anteriores y/o posteriores al nacimiento de su hijo, a condición de que el embarazo hubiera sido notificado y acreditado fehacientemente ante el empleador. La misma presunción y con iguales efectos operará cuando el trabajador varón adoptante sea despedido dentro de los siete meses y medio posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

Art. 7° – Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.) por el siguiente texto:

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niños de hasta cinco años destinada a los hijos de los

trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

La sala maternal o guardería deberá funcionar dentro del lugar de trabajo o en sus adyacencias, y estará a cargo de personal especializado y debidamente habilitado para ejercer tal función.

Art. 8°– Derógase el artículo 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 9° – El examen prenatal periódico mensual será obligatorio para la madre trabajadora embarazada y el tiempo que se emplee en la consulta médica se considerará tiempo de trabajo a los fines del salario, y para el cálculo de las vacaciones y antigüedad.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Margarita R. Stolbizer.*