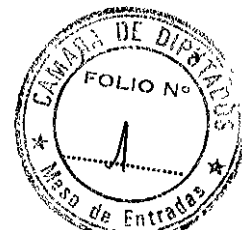




H. Cámara de Diputados de la Nación



Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur so" Argentinas

Buenos Aires, Marzo de 2003

Señor Presidente:

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADAS	
21 MAR 2003	
SEC: 0	1º HORAS: 08:00

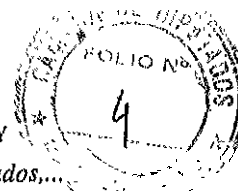
De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a los efectos de solicitarle tenga a bien reproducir y consecuentemente darle estado parlamentario al Proyecto de Ley de mi autoría, que fue presentado con el número de expediente N° 1812D2001 publicado en el Trámite Parlamentario N° 32

Sin otro particular, saludo a Ud atte.

2.-**Stolbizer:** de ley. Modificaciones a la ley 20.744, de Contrato de Trabajo, sobre prohibición de trato discriminatorio al trabajador y licencias par maternidad y paternidad (1.812-D.. 2001). (Legislación del Trabaja.) (Pág. 2290.)

MARGARITA STOLBIZER
DIPUTADA DE LA NACION



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. 3º – 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. 4º – 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 e) 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.