

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADAS	
08 JUL 2003	
SEC: D	103176 HORA 20 ³⁰

Proyecto de ley

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



Prohibición de discriminación – Paridad entre trabajadoras y trabajadores

Artículo 1.- Modificase el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 17.- [*Prohibición de hacer discriminaciones*]. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre trabajadoras y/o trabajadores fundada en motivos de raza, color, etnia, idioma, religión, estado civil, opinión política o de otra índole, sexo, edad, origen nacional o social, posición económica, discapacidad, condición biológica o de salud, caracteres físicos, criterios estéticos, responsabilidades familiares, orientación o preferencia sexuales e identidad de género.

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en algunas de las causales enunciadas en el párrafo anterior, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar la igualdad real de oportunidades y de trato tanto en el acceso al trabajo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 2.- Incorpórese como artículo 17 bis a la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el siguiente texto:

Artículo 17 bis.- [*Acciones positivas. Planes de igualdad*]. Tanto en la generación de empleo como en el desarrollo de las relaciones laborales existentes, deberán implementarse acciones positivas y planes de igualdad los cuales no se considerarán discriminatorios siempre que persigan la integración de la diversidad y la paridad entre trabajadoras y/o trabajadores.

Artículo 3.- Modificase el artículo 81 perteneciente al Capítulo VII llamado “De los Derechos y Deberes de las Partes” de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 81.- [*Igualdad de trato*]. La parte empleadora debe dispensar a todas las trabajadoras y/o trabajadores igual trato en identidad de situaciones y circunstancias. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias en los términos del artículo 17 de la presente Ley.

Artículo 4.- Modificase el artículo 158, Capítulo II, referido al “Régimen de Licencias Especiales” de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 158.- [*Clases*]. La trabajadora y/o el trabajador gozarán de las siguientes licencias especiales:

a) Por matrimonio o unión civil, diez (10) días corridos.



Proyecto de ley

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

- b) Por fallecimiento del cónyuge, de la persona con la cual estuviese unida o unido civilmente o del conviviente de hecho, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hija, hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- c) Por fallecimiento de hermano o hermana, un (1) día.
- d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Artículo 5.- Modificase el párrafo final del artículo 164 perteneciente al Capítulo III, llamado “Disposiciones Comunes” de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. La parte empleadora, a solicitud de la trabajadora y/o 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, una pareja unida civilmente o conviviente de hecho, se desempeñare a las órdenes de la misma parte empleadora, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Artículo 6.- Modificase la denominación del Capítulo II perteneciente el Título VII llamado “Trabajo de mujeres” de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto: “De la protección de la trabajadora embarazada y el cuidado compartido de las hijas e hijos”.

Artículo 7.- Modificase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 177.- [*Prohibición de trabajar. Conservación del empleo*]. Queda prohibido el trabajo de las mujeres dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) 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 hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior del parto se incrementará en treinta (30) días por cada hijo o hija 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 hija o hijo naciera sin vida.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la parte empleadora con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por la parte empleadora. Se

Proyecto de ley



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

presumirá que dicha parte ha tomado debido conocimiento del estado de gravidez, una vez cumplidos los noventa (90) días de embarazo. 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.

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

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.

Artículo 8.- Incorpórese como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el siguiente texto:

Artículo 177 bis.- [*Otorgamiento de la guarda con fines de adopción*].
Queda asimilado al régimen de licencia establecido en el artículo anterior la trabajadora a quien se comunique fehacientemente el otorgamiento de guarda con fines de adopción, incluso el aumento proporcional de la licencia por adopción múltiple.

Artículo 9.- Incorpórese como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el siguiente texto:

Artículo 177 ter.- [*Derechos de las hijas e hijos al contacto con sus padres*].
El trabajador tendrá derecho al goce de una licencia de quince (15) días corridos después del nacimiento de su hijo o hija 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 cuatro (4) 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 o hija, a partir del segundo inclusive.

En el caso de muerte de la madre de la hija o 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 b) del artículo 158.

En todos los casos, el padre tendrá el mismo derecho a la estabilidad en el empleo que la madre.

Proyecto de ley



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

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.

El trabajador deberá comunicar la gestación de su hijo, debiendo acreditarlo fehacientemente dentro de los diez (10) días de producido el parto. La presunción de la que habla el artículo 177 se aplicará al trabajador cuando prestare servicios en el mismo establecimiento que la madre.

Artículo 10.- Modificase el artículo 178 perteneciente a la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 178.- [*Despido por causa de embarazo, maternidad y paternidad. Presunción*]. Se presume, salvo prueba en contrario, que:

- a) el despido de la trabajadora y/o trabajador obedece a razones de embarazo, maternidad o paternidad, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses inmediatos anteriores y/o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento;
- b) el despido de la trabajadora y/o el trabajador adoptante es producto de la adopción cuando fuese dispuesto dentro de los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, la que deberá ser acreditada con posterioridad.

En todo los casos, se procederá al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Artículo 11.- Sustitúyase el segundo párrafo del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto:

En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien (100) trabajadoras y/o trabajadores, la parte empleadora deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niñas y niños de hasta cinco años destinada a las hijas e hijos de las trabajadoras y de los trabajadores 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.

En su defecto, la parte empleadora podrá acordar con la trabajadora y/o trabajador una suma equivalente al pago por la prestación del servicio a cargo de un tercero.

Artículo 12.- Sustitúyase el artículo 183 perteneciente al Capítulo IV titulado "Del estado de excedencia" de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto:

Proyecto de ley



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

Artículo 183.- [*Distintas situaciones*]. La trabajadora y/o el trabajador que, vigente la relación laboral, tuvieran o adoptaran una hija o hijo, podrán optar entre las siguientes situaciones:

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

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

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

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asume voluntariamente la trabajadora o el trabajador que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaban en la empresa a la época del parto o adopción, dentro de los plazos fijados. Los padres podrán optar por compartir en forma alternada o simultánea el período de excedencia, el cual nunca podrá ser inferior a tres (3) meses para cada uno de ellos, ni superior a seis (6) entre ambos. La trabajadora o el trabajador que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otra parte empleadora quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre o el padre en el supuesto justificado de cuidado de hija o hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 13.- Sustitúyase el artículo 184 perteneciente al Capítulo IV titulado “Del estado de excedencia” de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto:

Artículo 184.- [*Reingreso*]. El reintegro de la trabajadora y/o trabajador en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

La parte empleadora podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento, otorgamiento de la guarda o de la enfermedad de la hija o hijo.

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

Si la trabajadora y/o trabajador no fueran admitidos, serán indemnizados como si se tratara de despido injustificado, salvo que la parte empleadora demostrara la imposibilidad de reincorporarlos, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

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

Proyecto de ley



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

Artículo 14.- Sustitúyase el artículo 185 perteneciente al Capítulo IV titulado "Del estado de excedencia" de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto:

Artículo 185.- [*Requisito de antigüedad*]. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora y/o trabajador deberán tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa

Artículo 15.- Sustitúyase el artículo 186 perteneciente al Capítulo IV titulado "Del estado de excedencia" de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, por el siguiente texto:

Artículo 186.- [*Opción tácita*]. Si la trabajadora y/o trabajador no se reincorporaran a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177 y 177 ter respectivamente, y no comunicaran a la parte empleadora dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acogen a los plazos de excedencia, se entenderá que optan por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

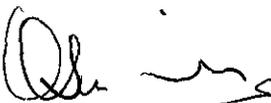
El derecho que se reconoce a la trabajadora y/o trabajador en mérito a lo antes dispuesto, no enerva los derechos que les pudieran corresponder por aplicación de otras normas.

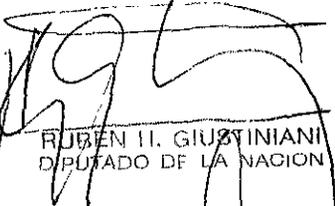
Artículo 16.- Incorpórase como artículo 245 bis en el Capítulo IV denominado "De la Extinción del Contrato de Trabajo por Justa Causa" de la Ley de Contrato de Trabajo Nr. 20.744, el siguiente texto:

Artículo 245 bis.- [*Despido discriminatorio*]. Será considerado despido discriminatorio el originado en la violación a los términos del artículo 17.

Cuando el trabajador o trabajadora establezca indicios serios y consistentes de que el despido ha sido discriminatorio, la carga de la prueba recaerá sobre la parte empleadora. La indemnización prevista en el artículo 245 de esta ley se incrementará en un TREINTA (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo.

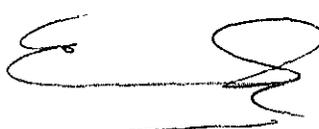
Artículo 17.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.


OSCAR R. GONZALEZ
DIPUTADO DE LA NACION


RUBÉN H. GIUSTINIANI
DIPUTADO DE LA NACION


MARIA JOSE LUBERTINO BELTRAN
DIPUTADA NACIONAL


ARICE BASTEIRO
DIPUTADO DE LA NACION


Dra. María E. Barbajelata
Diputada de la Nación