

CÁMARA DE DIPUTADOS	
28 SEP 2005	
SEC: D	5669 HORA 18:25

Proyecto de ley



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

Artículo 1º.- Sustitúyese el art. 17º de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, por el siguiente:

"Prohibese efectuar una práctica discriminatoria por motivos políticos, gremiales, religiosos, de sexo, orientación o preferencia sexuales e identidad de género, condición biológica o de salud, responsabilidades familiares, estado civil, edad, etnia, idioma, nacionalidad, aspecto físico u origen social tanto en la oferta de plazas laborales como durante la vigencia de la relación de trabajo.

La discriminación a la que se hace referencia es la que resulta de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos descriptos 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 o trabajadora 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."

Artículo 2º.- Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 LCT por el siguiente:

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

Artículo 3º.- 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 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.



Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

H. Cámara de Diputados de la Nación

La trabajadora tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aún cuando su hijo/a naciera sin vida o la perdiese durante los 7 días posteriores a la fecha del parto."

Artículo 4º.- Incorpórase como artículo 177 bis a la LCT (t.o.) el siguiente texto:

Queda asimilada 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/a trabajador/a 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.

Artículo 5º.- 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 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 1º 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 1º 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, a partir del segundo/a inclusive.



En caso de muerte de la madre del hijo/a 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.

Artículo 6º.- 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 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.

Artículo 7º.- Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 179 de la LCT (t.o.) por el siguiente texto:

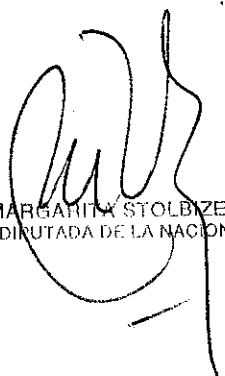
En los establecimientos que ocupen un mínimo de cien trabajadores, sean éstos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar una sala maternal y guardería infantil para niños/as de hasta cinco años destinada a los hijos/as de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

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.

Artículo 8º. Derógase el art. 174 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 9º 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. 10º De forma.


MARGARITA STOLBIZER
DIPUTADA DE LA NACIÓN



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 diputadas 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 apunta la creación y ampliación de las licencias parentales, por la importancia de la figura paterna en la crianza de los/las hijos/as 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 las mujeres a un trato diferente y perjudicial en sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo, cuando la ideología patriarcal y sexista le impone la exclusividad de la responsabilidad del cuidado de los/las hijos/as y ello la sitúa en una disparidad con respecto a los varones cuando el empleador debe optar por el ingreso de uno u otra.

El bienestar y el interés superior de la niñez es la razón de ser del sistema de licencias parentales que se propone, pues es en ese período en el que son más necesarios los cuidados que requerirá su crecimiento y madurez con la presencia de las dos personas a cargo de su crianza. 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 una persona y trazar el rumbo que tomará su existencia.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Por otra parte, encaminarnos hacia una mayor paridad en la crianza de los/las niños/as, será un instrumento eficaz para fomentar la paridad 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.

Las modificaciones propuestas al art.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 tiene la finalidad de su incorporación activa en el cuidado de los/as hijos/as 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 a 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 art.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 son 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación



En igual sentido (la protección integral y el interés social) se propone 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 cuestión con el compromiso para la aprobación de las reformas e instrumentos que garanticen y fomenten la paridad 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 STOLBIZER
DIPUTADA DE LA NACIÓN