



"2024- Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

ARTÍCULO 1º.- Sustitúyase el artículo 178 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

*"Artículo 178 - Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley. **El plazo establecido en el párrafo anterior se extenderá hasta por quince días más, dependiendo este último de la cantidad de días que la trabajadora haya optado por trasladar de su licencia pre- parto a la licencia post-parto de acuerdo a lo establecido en el artículo 177.**"*

ARTICULO 2º - Comuníquese al Poder ejecutivo Nacional.

Emiliano R. Estrada



"2024- Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad"

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Este proyecto de ley tiene por finalidad subsanar una instancia de cierta opacidad en la ley de contrato de trabajo (L.C.T.) relacionado con su artículo 178 el cual, actualmente reza:

"Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley."

Por otra parte, el artículo 177 prescribe, en el párrafo que nos ocupa a los fines de este proyecto de ley, que **"Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al 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 tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto..."**

Finalmente, en relación a las causales que provocan esta opacidad (o "zona "gris) y que este proyecto busca reparar, se encuentra el Art.183 de la LCT establece el apartado que nos interesa y ocupa:

"La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) (...)

b) (...)

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. ..."

Analizando los tres artículos señalados y su redacción actual y vigente, observamos que ella podría ocasionar confusiones que este proyecto se propone clarificar.

En el terreno de los supuestos, podríamos pensar en una trabajadora que, de acuerdo al Art. 177, opta por trabajar hasta 30 (treinta) previos a su parto, es decir, que su descanso post parto será de 60 (sesenta) días posteriores al mismo, por lo tanto, el equivalente a 2 meses.

Pensemos también esta misma trabajadora opta por permanecer en período de excedencia, según el Art. 183 Inc. "c", serían 6 (seis) meses.



"2024- Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad"

Por lo tanto, en las circunstancias señaladas, la trabajadora estaría retomando sus tareas luego de 8 (ocho) meses. Las dudas surgirían, en este caso, con el artículo 178 relacionado a la presunción de despido por embarazo y que incrementa la indemnización si el empleador decide finalizar la relación laboral en el periodo comprendido que va desde los 7 y 1/2 (en el que el artículo es taxativo) hasta los 8 meses (que es el total de tiempo de licencia que la ley laboral contempla para amparar a la trabajadora por el nacimiento de hijo o hija).

Matemáticamente es dable dudar, y en el texto de la ley no queda claro, si esta situación (15 días) daría derecho o no, en caso de corresponder, a la indemnización prevista en el Art. 178 de la ley.

A fin de proteger situaciones, evitar confusiones o especulaciones es que se presenta esta sustitución de redacción del artículo 178 y evitar planteos basados en el mero cálculo y no se afecten los derechos consagrados en la ley que tratamos

Por estos motivos es que solicito a mis pares acompañen el presente proyecto de ley.