(S-0368/2022)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,…

- MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 20.744 –

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyase el Artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por Ley N° 20.744, texto ordenado por Decreto 390/76, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 178: Despido en Ejercicio de Maternidad o Paternidad - Presunción.

a).-Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones del ejercicio de la maternidad o paternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del nacimiento, siempre y cuando la persona trabajadora haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en debida forma el acontecimiento a su empleador.

b).-La misma presunción con iguales efectos se dispone para las personas trabajadoras adoptantes cuando el despido se produzca dentro de los seis (6) meses anteriores o posteriores a la fecha de notificación que fuera cursada al empleador en forma fehaciente sobre el otorgamiento de la guarda del recién nacido o menor, con fines de adopción.

c).-De verificarse alguno de los supuestos precitados en el Artículo 178, dará lugar al pago por parte del empleador de una indemnización igual a la prevista en el Artículo 182 de esta Ley.

ARTÍCULO 2°.-.-Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Guillermo E. Andrada

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto de ley se formula en aras de erradicar los eventos discriminatorios en los ámbitos laborales, visibilizando en todo acto la diversidad de género, fomentando una real inclusión y protección de los derechos de todas las personas trabajadores en ejercicio de la maternidad y paternidad, sin distención del origen, ni la forma en que se lleve a cabo la misma.

A su vez, existe una obligación implícita asumida por el Estado Argentino al refrendar los convenios y tratados internacionales incorporados a la Constitución Nacional, de reformar la legislación laboral para garantizar el respeto a las libertades individuales de las personas trabajadoras en relación a los roles, diferentes modalidades familiares que conforman en su vida privada, y a las diversas maneras en que se han convertido en padres.

Específicamente, se requiere la modificación del vocabulario hacia uno más inclusivo, que comprenda a las personas trabajadoras, sin encasillarlas en el género femenino, ni mucho menos en el ejercicio único de la maternidad o nacimiento del hijo biológico de la mujer trabajadora, en el texto de la normativa.

Al respecto, resulta oportuno recordar que todas las personas gozan de los derechos y garantías en materia laboral de conformidad a los principios antidiscriminatorios estipulados en nuestra Carta Marga en relación al trabajo y demás derechos humanos. Así lo ha dispuesto nuestra Constitución en su Art. 14bis, 16 y 75 Inc. 22 y 23, en donde se encuentran receptados los tratados de Derechos Humanos y principios de igualdad a través de la ratificación de los pactos Internacionales y convenciones de la OIT.

En efecto, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000, sostuvo "la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño", y, en particular, contempló un "Proyecto de ley de licencias indistintas para maternidad/paternidad, adopción y enfermedad de los hijos y las hijas", equiparando el vínculo biológico con el adoptivo.

En tal sentido, se considera que la persona trabajadora que quiere acceder a una causa tan noble como es la adopción, debe tener las garantías que le permitan disfrutar y generar un ámbito cálido para la criatura que es adoptado/a.

Si esto se ve impedido desde el aspecto jurídico, ese vacío legal es un obstáculo a las buenas intenciones de aquellas personas que desean adoptar.

Toda persona tiene el derecho a formar una familia, y si adopta debe tener los medios para alcanzarlo, con los mismos derechos laborales que una madre/padre biológico/a y en donde las diferencias no se vean plasmadas en ninguna etapa de la vida familiar.

De igual modo, el derecho esencial del hijo/a adoptado es tener la posibilidad de recibir los mismos cuidados y atenciones que un hijo/a biológico.

El hecho de que exista una rémora legal, que coloque a la persona trabajadora en la disyuntiva de que si adopta no puede gozar de la protección de las leyes laborales ante despidos arbitrarios, merece una respuesta legal que no puede dilatarse.

Sin embargo la normativa vigente en materia laboral aun no contempla la diversidad y formas de acceder a la maternidad o paternidad.

Nótese que la redacción del Art. 178 del Régimen de Contrato del Trabajo, Ley N° 20.744, tiene por objeto proteger a la mujer embarazada, la maternidad y a desalentar el despido de la trabajadora en un momento tan importante como es el del nacimiento de un hijo, sancionando con una fuerte indemnización al empleador que incurriese en esa medida, mediante la cual resarce con una importante reparación a la afectada.

Tal como se observa el texto siempre hace referencia al género femenino, a la mujer y al nacimiento biológico.

Es por ello que la tutela debería estar sujetada a la persona trabajadora que deba ejercer la maternidad o paternidad en forma indistinta, sin importar la manera en que se acceda a ejercer tal responsabilidad o rol e independientemente del género de la persona trabajadora responsable de ejercerlo.

Lo cierto, es que aún faltan algunas reformas en lo que se refiere a la legislación en esta materia, a efectos de alcanzar un marco verdaderamente inclusivo, en torno al tema que aquí nos ocupa.

Vale decir que, la redacción de la Ley de Contrato de Trabajo data del año 1976 y por lo tanto ha quedado obsoleta en los tiempos que corren.

Es así que, en la actualidad en los capítulos II y IV “De la Protección de la Maternidad” y “Del Estado de Excedencia” de la Ley N° 20.744 (LCT), se estipulan una serie de artículos en protección a la mujer, lo hacen en torno a las licencias y prohibición del despido por causa de maternidad, como así a la posibilidad de optar por el estado de excedencia, dejando en resalto que tales situaciones siempre son afectadas a la trabajadora mujer.

Ahora bien, es cierto que la maternidad desde nuestro origen ha sido asociada a la mujer y al género femenino, siempre relacionado a la concepción y alumbramiento del hijo/a, empero no es menos cierto que la maternidad encierra a todo el cuidado, afecto, dedicación, crianza y responsabilidad de los hijos/as, que en muchos casos esas personas no han sido las personas gestantes, ni las mujeres que han concebido. Por lo tanto, la legislación en protección a la maternidad, no puede reducirse solo a la trabajadora mujer ya que existen personas que

trabajan y diariamente ejercen el rol de la maternidad o paternidad y se encuentran totalmente desprotegidos/as ante eventuales despidos sin poder alegar la presunción de que el distracto sea como consecuencia directa de la maternidad, paternidad, embarazo o adopción, coartando su derecho indemnizatorio.

Esta discriminación puede apreciarse en el texto del capítulo II del título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, denominado "De la protección de la maternidad". Este capítulo incluye los artículos 177 y 178 que entienden por maternidad, sólo el acto biológico de procrear, sin tener en cuenta que el ser madre no finaliza con el parto, sino que es allí donde realmente comienza el acto de amor de proteger, alimentar, cuidar, guiar, de entregarse al infante hijo o hija y tal acción resulta indistinto sobre la forma que convierte a la persona en padre o madre, es decir biológico o adoptante.

Puntualmente en el tema que nos ocupa, el proyecto de ley en estudio, y que fuera objeto de reformulación, viene a proponer la modificación de la redacción del Art. 178 de la LCT, con la inclusión de que la presunción del despido sea contemplada a las personas trabajadoras en ejercicio de la maternidad o paternidad, independientemente del acto que diera origen a tal responsabilidad.

Extremo que habilita la urgente necesidad de reformular la iniciativa precitada, a fin de visibilizar y propiciar la igualdad de las personas en los espacios laborales. Es en éste último aspecto, es que el Estado debiera estar presente con el impulso normativo dentro de su esquema de políticas públicas.

Como colofón de lo expuesto, corresponde decir que la protección de los derechos laborales en función del ejercicio de la maternidad o paternidad y los derechos del niño, no puede reducirse exclusivamente al sexo mujer, ni género femenino, ni mucho menos al nacimiento biológico del infante, toda vez que debe contemplarse la diversidad social, a modo de estar en sintonía con la normativa que avanza en la materia en función a fomentar la igualdad formal entre todas la personas trabajadoras, en honor a los preceptos y principios de nuestra Constitución Nacional.

En virtud de todo lo expuesto, solicito a mis pares que me acompañen con su firma y en la aprobación del presente proyecto de ley.-

Guillermo E. Andrada