

Proyecto de ley

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

LEY DE DERECHOS DE MADRES Y PADRES EN EL TRABAJO

Modificaciones a la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT)

Artículo 1º: Sustitúyanse las denominaciones del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, por: “*De los derechos de la madre y el padre en el trabajo*” y del Capítulo II de la citada ley por: “*De la maternidad y paternidad*”.

Artículo 2º: Agrégase como artículo 172 bis el siguiente texto:

“Artículo 172 bis: Queda prohibido recabar informes u opiniones vinculadas con los derechos sexuales y reproductivos de la trabajadora/trabajador, tanto en las encuestas preocupacionales como en todo el curso de la relación laboral.”

Artículo 3º: Sustitúyase el artículo 177 de la LCT, por el siguiente:

“Artículo 177: *Licencias por maternidad y paternidad. Prohibición de trabajar – Conservación del empleo.*

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta setenta y cinco (75) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica; 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 ciento veinte (120) días.

Los últimos treinta (30) días de licencia podrán ser gozados en forma indistinta por la madre o el padre. En este último supuesto la opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con 15 días de anticipación.

En el supuesto de parto múltiple, el período de licencia posterior al parto se ampliará en quince (15) días corridos por cada hijo a partir del segundo inclusive.

La madre trabajadora deberá comunicar por cualquier medio el estado de embarazo a su empleador, debiendo asimismo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizará 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. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciba revestirán carácter remuneratorio.

El padre trabajador gozará de los mismos derechos de seguridad social previstos para la madre trabajadora en caso de hacer uso de la licencia parental prevista en el 2º párrafo del presente artículo.

Garantízase a toda madre trabajadora y padre trabajador, durante la gestación de su hijo y hasta un año después del nacimiento, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo.



Proyecto de ley

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

La misma tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador a que se refiere el 4º párrafo del presente artículo.

La trabajadora, que como consecuencia de una enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto, se encuentre incapacitada para reanudar sus tareas vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

La trabajadora tendrá derecho a una licencia posterior al parto de 45 días aún cuando su hijo naciera sin vida.

En caso de muerte de la madre del hijo/a del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el padre trabajador tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista para la madre en este artículo.”

Artículo 4º: Incorporase como artículo 177 bis a la LCT, el siguiente texto:

“Artículo 177 bis: *Guarda con fines de Adopción.*

Queda prohibido el trabajo de la mujer durante el plazo de setenta y cinco (75) días posteriores a la notificación fehaciente al empleador del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En el supuesto de guarda múltiple con fines de adopción este plazo se incrementará en quince (15) días por cada niño cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo inclusive.

Los últimos treinta (30) días de licencia podrán ser gozados en forma indistinta por la madre o el padre. En este último supuesto la opción deberá notificarse fehacientemente al empleador con 15 días de anticipación.

La madre trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizará 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. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

El padre trabajador gozará de los mismos derechos de seguridad social previstos para la madre trabajadora en caso de hacer uso de la licencia parental prevista en el 3º párrafo del presente artículo.

Garantízase a toda trabajadora y trabajador, hasta un año después de otorgada la guarda con fines de adopción, el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo. La misma tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador.”

Artículo 5º: Derógase el artículo 178 de la LCT

Artículo 6º: Sustitúyase el artículo 179 de la LCT, por el siguiente:

“Artículo 179: *Descansos diarios para alimentación.*



Proyecto de ley

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

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para alimentar a su hijo, que podrán acumularse en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas este período deba prolongarse.

Este descanso podrá ser gozado indistintamente por cualquiera de los progenitores a partir de la finalización del período de licencia por maternidad previsto en el artículo 177."

Artículo 7º: Sustitúyase el artículo 183 de la LCT, por el siguiente:

"Artículo 183: Distintas situaciones. Opciones.

La trabajadora o el trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o recibiere en guarda un niño con fines de adopción, y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le 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 25 % de la indemnización prevista en el artículo 245.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.
- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora o el trabajador a partir del vencimiento del plazo de licencia legal prevista en los artículos 177 y 177 bis, y que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184.

La trabajadora o el trabajador que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Si la trabajadora o el trabajador optare por la situación prevista en d), podrá hacer uso de este derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en los artículos 177 y 177 bis y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de doce meses contados a partir del día del nacimiento o de la entrega en guarda con fines de adopción.

Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley."

Artículo 8º: Sustitúyase el artículo 184 de la LCT, por el siguiente:



Proyecto de ley

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

“Artículo 184: *Reingreso.*

El reingreso de quien se encontrare en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara: a) en el cargo de la misma categoría que tenía al inicio de la misma, o b) en el cargo o empleo superior al indicado, en caso de común acuerdo entre el/la trabajador/a y el empleador.

Si no fuese admitido, la trabajadora o el trabajador será indemnizado como si se tratara del despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarlo/a, en cuyo caso la indemnización será la prevista en el artículo 247.”

Artículo 9°: Sustitúyase el artículo 185 de la LCT, por el siguiente:

“Artículo 185: *Requisito de antigüedad.*

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b), c) y d) de esta ley, la trabajadora o en su caso el trabajador, deberán tener un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

Artículo 10°: Sustitúyase el artículo 186 de la LCT, por el siguiente:

“Artículo 186°: *Opción:*

Si la madre trabajadora o el padre trabajador no se reincorporara a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177 y 177 bis, y no comunicara a su empleador dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final, previa intimación fehaciente del empleador.

El derecho que se reconoce a la madre trabajadora o al padre trabajador en mérito a lo antes dispuesto, no enerva los derechos que les corresponden por aplicación de otras normas.”

Artículo 11°: Incorpórase como artículo 77 bis de la LCT, el siguiente texto:

“Artículo 77 bis: *Servicios de cuidado de niños/as.*

En los establecimientos donde presten servicios un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, sean estos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar un servicio destinado al cuidado integral de los niños/as hasta los cinco años de edad destinado a los/as hijos/as de los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en ese establecimiento.

El servicio deberá ser habilitado en el establecimiento, salvo que por acuerdo de partes, con intervención de la asociación profesional y de la autoridad de aplicación, se resuelva su prestación en otro lugar o el pago de los gastos que demande la atención del servicio electo por la madre o el padre.”

Artículo 12°: *Licencia por nacimiento de hijo/a al padre trabajador.*

Sustitúyase el inciso a) del artículo 158 de la LCT, por el siguiente:

“ Inc.a) Por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción, quince (15) días corridos, sin perjuicio de la licencia parental prevista en los artículos 177 y 177 bis.”



Proyecto de ley

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

Artículo 13º: Incorpórase como artículo 2º bis de la LCT, el siguiente:

“Artículo 2º bis: Las disposiciones contenidas en los capítulos II, III y IV del Título VII de esta ley serán aplicables a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal y a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de los mayores beneficios que por normas más favorables se les reconozcan.”

Artículo 14º: Agrégase como 2º párrafo del artículo 11 de la Ley 24.714, el siguiente texto:

“Durante igual período y con similar requisito de antigüedad, la asignación por maternidad también será abonada a la trabajadora independiente y a toda mujer cuya actividad exclusiva consista en la realización del trabajo doméstico en su propio hogar. La asignación en este caso será equivalente al salario mínimo establecido para todo el país.”

Artículo 15º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

JORGE RIVAS
DIPUTADO DE LA NACION

Dra. María E. Barbagelata
Diputada de la Nación

Margarita Stollbizer

Dr. HECTOR T. POLINO
DIPUTADO DE LA NACION

EDUARDO DI POLLINA
DIPUTADO DE LA NACION

M. Fabiana Ríos

EDUARDO GARCÍA
DIPUTADO DE LA NACION

BASTEIRO

Claudio Losoya

HERNANDEZ C.

MONTEBURGO
LUCARECIA

DRA. Américo Biondini

ALBERTO PICCININI

CONTE GRAND



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

I - INTRODUCCION

El presente proyecto sobre los derechos de la madre y del padre en el trabajo, que modifica la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, recoge el espíritu del proyecto que en el mismo sentido propusiera la Comisión Nacional de la Mujer del Partido Socialista Popular que diera origen al proyecto de ley presentado por el Diputado Nacional Guillermo Estévez Boero en el año 1990.

Es en el trabajo donde se reflejan de forma particularmente nítidas las consecuencias de la discriminación. En él se evidencian las desigualdades ocasionadas por un reparto de papeles sociales que entorpece o dificulta el acceso y la permanencia de la mujer en el empleo en condiciones de igualdad con el hombre.

La normativa internacional se ha erigido en un elemento determinante del avance en la lucha contra la discriminación. Es así como nuestra legislación ha recepcionado el efecto expansivo de las convenciones y recomendaciones internacionales, que contribuyen no sólo a impulsar cambios legislativos, sino a modificar pautas culturales discriminatorias arraigadas en la práctica cotidiana.

Es en el derecho del trabajo donde deberíamos encontrar mayor permeabilidad para introducir estas reformas, porque en su esencia el derecho del trabajo es un derecho de la desigualdad. El tratamiento desigual como instrumento para alcanzar el equilibrio entre sujetos que no son iguales, no es un modelo de tratamiento de la realidad desconocido en este sector del ordenamiento normativo, de ahí que el derecho del trabajo sea especialmente receptivo a las acciones positivas.

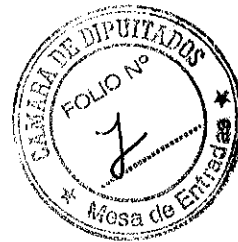
Hoy la legislación requiere adoptar ópticas diversas que las que tradicionalmente han servido para sancionar normas protectoras. En primer lugar, indiscutiblemente se requiere el tratamiento diferenciado de mujeres y niños por responder a objetivos diferentes: mientras que para los niños se persigue la prohibición de su trabajo, para las mujeres el acento debe ponerse por un lado, en la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad y por el otro, en la protección de su salud y seguridad en el trabajo en el momento del cumplimiento de la función social de procreación.

II - CONTEXTO ECONÓMICO SOCIAL

La creciente incorporación de la mujer al trabajo exige un esfuerzo para formular acciones que enfrenten y remuevan las causas de discriminación y desigualdades.

En la década del 90 se produjeron los procesos de ajuste y reformas estructurales, con aplicación de políticas de corte neoliberal que implicaron una transformación de la estructura del Estado y de su facultad de intervención y regulación sobre la economía y el mercado de trabajo. Se implementó una flexibilización laboral y precarización de las condiciones de trabajo que implicaron un mayor perjuicio para los/as trabajadores/as y en particular afectó más a las mujeres.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado notablemente en la última década. Dentro de la población femenina, son las cónyuges las que más incrementaron su participación en el mercado de trabajo intentando reemplazar o complementar los ingresos de los jefes de hogar tradicionalmente masculinos, seriamente afectados por la desocupación y el deterioro del salario. En su mayoría las mujeres salieron a ganar un salario para compensar la caída de otros ingresos familiares, constituyéndose en un



importante sostén económico de las unidades domésticas. Ello en un contexto donde los ingresos reales de los ocupados cayeron 39% entre 1994 y 2002.

Por otra parte, únicamente el 34% de los niños de hasta 5 años de madres ocupadas van a salas maternas o guarderías; y solo una minoría de ellas son prestadas o financiadas por las empresas, o por los organismos gremiales y sociales a los que pertenecen. En el resto de los casos las mujeres que trabajan deben pagar la guardería o procurar ayuda de un familiar en el cuidado de los niños¹.

La aplicación del programa económico de convertibilidad iniciado en 1991 fue seguida por tres años de crecimiento -hasta 1994 inclusive-, durante los cuales el empleo creció a tasas bajas y selectivamente, particularmente entre trabajadores con niveles medios y altos de instrucción. El empleo y los ingresos fueron castigados durante la crisis tequila en 1995, seguida por dos años de recuperación del empleo y los ingresos, que sin embargo permanecieron alrededor del nivel de 1994. En 1999 se inició un nuevo ciclo recesivo en cuyo contexto se implementó la devaluación del 2002; la consiguiente aceleración de la inflación extendió el desempleo y profundizó el deterioro de los ingresos laborales².

Durante los 90, la caída de largo plazo de la demanda de trabajo en la manufactura y de oscilaciones en la construcción aumentaron las tasas de desempleo y subempleo y alentaron el retiro de la fuerza de trabajo de los varones. En ese período aumentaron las tasas de participación y empleo femeninas, al mismo tiempo que también crecía la desocupación. La tasa de actividad de las mujeres en 1991 era de 27,7% y pasa en 2002 a 32,4% La de los varones en cambio era de 52,7% en 1991 y pasa a 51,9% en 2002.³ Esta tendencia se mantiene durante 2003, año en el que la tasa de ocupación femenina crece a 34.6% mientras que la de varones fue de 51.7%⁴.

En este contexto se decretaron rebajas a las contribuciones patronales al sistema jubilatorio, que junto a la flexibilización de la regulación y la disminución de los costos del despido, llevaron al aumento y la extensión de la precariedad y la inseguridad laboral. Así al impacto de la caída de la demanda de trabajo se agregaron las consecuencias de las reformas institucionales: la consolidación de formas precarizadas de contratación con el consiguiente aumento de la desprotección, la expansión de empleos transitorios y la generalización de la inseguridad del empleo a segmentos con mayor calificación. Aumentaban los empleos de baja calidad: la proporción de empleo no registrado en el total urbano creció y en el 2001 a más de un tercio de los asalariados no se les hacían descuentos jubilatorios. Recientes informaciones suministradas por el INDEC dan cuenta del agravamiento de esta situación toda vez que el trabajo en negro volvió a crecer y afecta al 48,9 % de los asalariados, esto significa que casi 5 millones de trabajadores no tienen derechos laborales ni seguridad social.

Tasa de desempleo según género

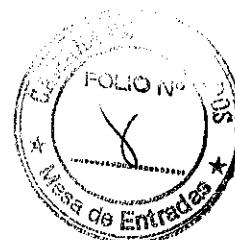
Año	Mujeres	Varones	Total
1991	7 3%	6 7%	6 9%
1993	11 9%	8 7%	9 9%
1995	21 7%	16 2%	18 4%
1999	15 5%	13 7%	14 5%
2001	16 6%	16 2%	16 4%
2002	20 2%	22 3%	21 5%

¹ Berger, Silvia; Szretter, Héctor. *Costos Laborales por sexo en la Argentina*, agosto 2002, mimeo

² Cortés, Rosalía. *Mercado de Trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002* en "Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay", editado por Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2003

³ Ibid 3

⁴ Ministerio de Trabajo, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo, en base a la EPH, INDEC



Fuente: MTySS, EPH INDEC

Desprotección Laboral según región y género
(porcentaje de no registrados / total de asalariados)

Región	Mujeres		Varones	
	1994	2002	1994	2002
Metropolitana	37.1	41.4	31.3	36.3
NOA	42.4	47.0	38.5	41.9
NEA	40.3	48.8	26.5	43.9
Cuyo	37.8	41.2	30.2	35.5
Pampeana	32.6	40.8	28.1	33.8
Patagónica	26.4	34.2	16.6	19.7
TOTAL	36.5	41.7	30.7	36.0

Fuente: EPH INDEC. Cortéz, Rosalía

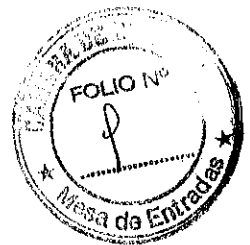
La precariedad laboral se extendió: entre las mujeres asalariadas en 1994 el 36,2% carecía de protección jubilatoria, cifra que llegó al 41,8 en mayo de 2002, mientras que los niveles de precariedad laboral de los varones eran más bajos: pasaron del 30% al 36, 3% entre 1994 y el 2002.

En particular las mujeres de bajos ingresos familiares fueron las que más aumentaron su participación en la actividad económica. Dado que no existen políticas públicas destinadas a asegurar la infraestructura de cuidado infantil, ni a alentar cambios en los roles desempeñados por varones y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares, las mujeres deben soportar mayores cargas que genera la doble tarea (desempeñar su ocupación y asumir las responsabilidades de crianza).

Sostiene Rosalía Cortes que, mas allá de las políticas de asistencia en la emergencia, es central pensar en estrategias de políticas públicas dirigidas a disminuir las brechas de desigualdad en el acceso al recurso público en el sentido amplio: "la participación femenina de los quintiles más pobres aumentó durante los 90 y se intensificó en los años siguientes, sin contar con las condiciones adecuadas para asegurar la permanencia de las mujeres en sus ocupaciones. Tomar conocimiento de estas carencias obliga por lo tanto a repensar la necesidad de generar políticas de expansión de la infraestructura de cuidado infantil, como parte mas general de políticas educativas y de empleo. Estas políticas tendrían como resultado igualar las oportunidades de participación en el mercado laboral y mejorar la productividad de las asalariadas así como los ingresos de sus familias"⁵

El balance a 10 años de suscripta la Plataforma de Acción de Beijing, realizado por la CEPAL en la 9º Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (México, junio 2004), destaca impactos positivos en la región, pero persistiendo aún enormes desafíos. En particular en la lucha contra la pobreza no es posible ignorar la dimensión del empleo y los efectos del desempleo sobre la capacidad de las personas para generar ingresos, que desde la perspectiva de género constituye una condición indispensable para el logro de la igualdad y de la autonomía. En el año 2002 alrededor de la mitad de las mujeres mayores de 15 años de edad no tenía ingresos propios, mientras que solo cerca del 20% de los hombres se encontraba en igual situación. En toda la región las mujeres se ven afectadas por la desigualdad en el acceso al trabajo debido a que son muy pocas las políticas públicas orientadas a atender las demandas específicas de las mujeres, como aquellas encaminadas a conciliar la vida privada con la pública y a eliminar los estereotipos que

⁵ Cortéz, Rosalía, op. cit.



persisten en diversos ámbitos institucionales. Entre las primeras, ocupan un lugar central las relacionadas con el cuidado infantil y entre las segundas, todas las medidas de acción positiva para eliminar la discriminación.

Si bien la igualdad en el acceso a la educación ha impactado favorablemente en las mujeres, los beneficios no se reflejan en igualdad de ingresos monetarios. Señala el mismo organismo que: "Para el 2002, los ingresos que perciben las mujeres en el mercado de trabajo eran equivalentes al 68% de los obtenidos por los hombres con similar nivel educativo. Por lo tanto, se constata que la educación promedio de las mujeres, pese a su mejoría, no tiene un retorno equivalente al de los hombres, es decir, no se traduce en paridad de ingresos para los mismos años invertidos en educación. Esto es más notorio en el caso de las mujeres con más años de estudio pertenecientes a la población económicamente activa, aunque esta brecha ha ido disminuyendo lentamente."⁶

En la Argentina la fuerza de trabajo femenina presenta mayor nivel educativo que la masculina: el 21% de las mujeres tienen secundario completo y el 31% título universitario; los varones tienen 16% con secundario completo y 21% título universitario. La diferencia salarial entre varones y mujeres alcanza el 32,8 % en el 2003 y lejos de disminuir para los que más ganan, la diferencia aumenta trepando al 40% de diferencia salarial entre varones y mujeres en las categorías más altas.

Asimismo no puede soslayarse el aumento de la proporción de hogares con jefatura femenina. La jefatura femenina suele darse con mayor frecuencia en hogares donde la mujer no vive con un cónyuge o pareja y donde a menudo es la principal o única perceptora de ingresos, situación que resulta especialmente crítica entre los hogares más pobres, ya que el ingreso que las jefas perciben es significativamente inferior al de sus pares varones. Esta situación se intensifica como resultado de tener que enfrentar simultáneamente las responsabilidades ligadas al trabajo productivo y reproductivo, especialmente en hogares monoparentales con hijos a cargo, lo cual tiene repercusiones sobre su bienestar físico y emocional.

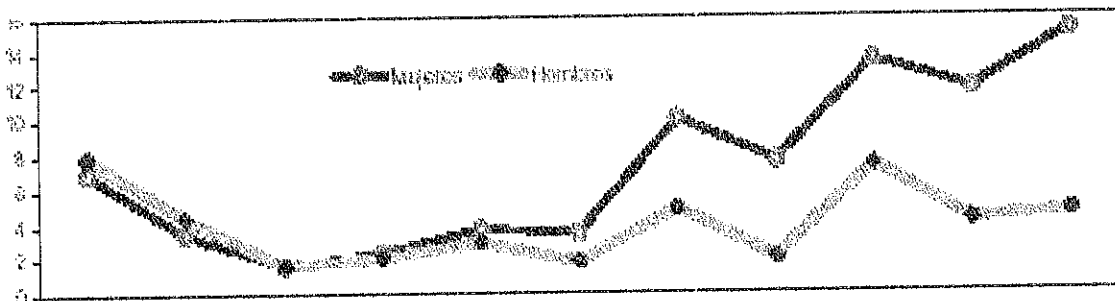
Uno de los aspectos de mayor incidencia en la falta de igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de las mujeres en la actividad económica está dado por el peso de las tareas domésticas sin remuneración. La desigual división sexual del trabajo además de asignar una sobrecarga de tareas a las mujeres, les resta tiempo para capacitación y recreación y limita sus opciones en cuanto a la incorporación al mercado laboral, acceso a puestos de trabajo más diversificados, obtención de ingresos suficientes, limitando asimismo su capacidad para participar en las actividades sociales y políticas. El trabajo doméstico además de no estar remunerado, tampoco está valorado lo que se traduce en su falta de medición por parte de las estadísticas. El trabajo doméstico puede representar una diferencia importante en el ingreso de los hogares. Los de jefatura masculina tienen más posibilidades de contar con el trabajo doméstico gratuito de la cónyuge y ahorrarse los gastos del mantenimiento del hogar. Por el contrario las jefas de hogar deben asumir los costos del trabajo doméstico lo que supone incrementar el tiempo de trabajo no remunerado o incurrir en gastos adicionales para contratar servicios.

Ello además de impactar en la dimensión de la pobreza, genera desigualdades en la distribución del tiempo que va en detrimento de los niveles de salud y nutrición de las mujeres. En efecto, las mujeres invierten más tiempo que los hombres en actividades no remuneradas lo que indica que tienen días más largos de trabajo, es decir que la jornada de trabajo diario de las mujeres es más extensa que la de los hombres quienes tienen a su vez más tiempo que las mujeres para la recreación y otras actividades.

⁶ CEPAL, 9º Conferencia Regional sobre la Mujer, de América Latina y el Caribe. *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*, México, 10 al 12 de junio, 2004



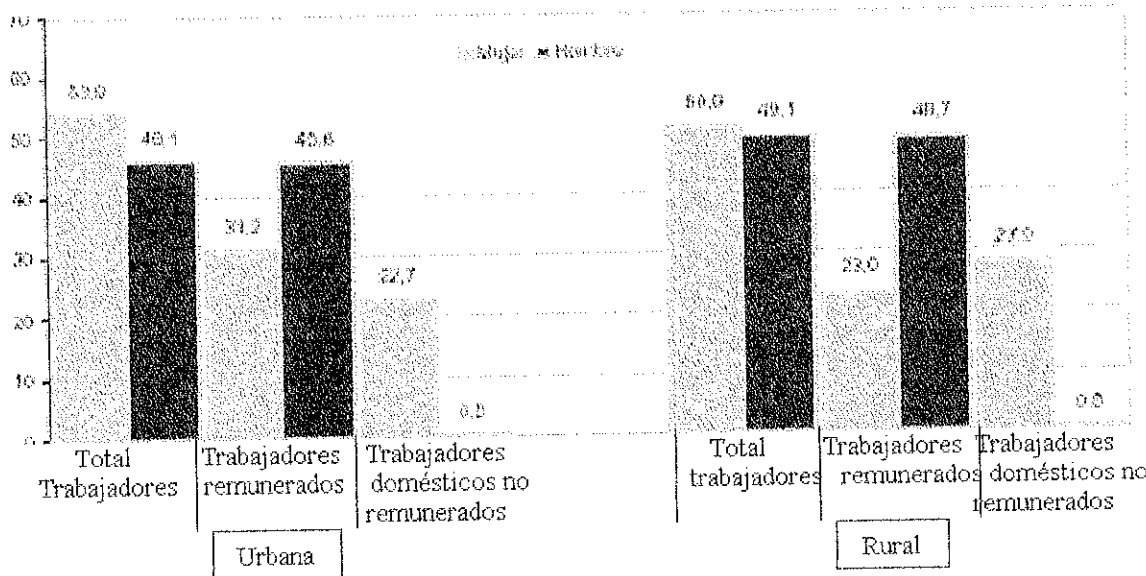
México (2002): Promedio de horas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a las actividades domésticas, por clase de actividad doméstica y sexo.



Cuidado Enfermos	Reparación de construcción de vivienda	Trámite de servicios	Adm. del hogar	Compras para el hogar	Apoyo en la cocina	Cuidado personas con limitaciones	Limpieza ropa y calzado	Cuidado niños	Cocina y preparación alimentos	Limpieza de la vivienda
------------------	--	----------------------	----------------	-----------------------	--------------------	-----------------------------------	-------------------------	---------------	--------------------------------	-------------------------

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo (ENUT), 2002

América Latina (promedio ponderado, 15 países zona urbana(a), 12 países zona rural(b)) Total trabajadores, trabajadores remunerados y trabajadores domésticos no remunerados, alrededor de 2002



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. (a): Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay (b): Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y República Dominicana

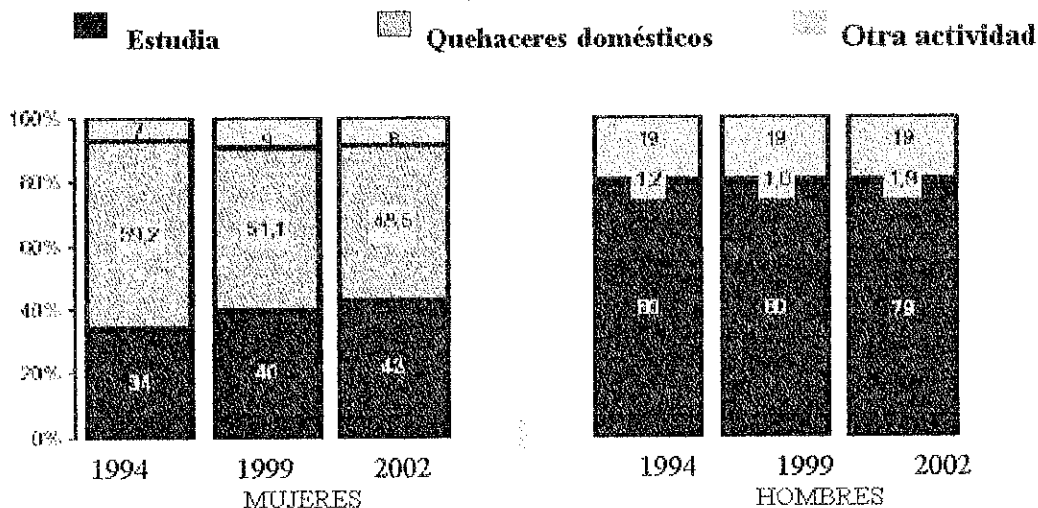
La ubicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo opera como una forma de exclusión tanto en el ámbito de lo económico, como de lo político, como de lo social. La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo debe analizarse a la luz de su función dominante en la esfera reproductiva y revisarse el concepto de trabajo como una actividad que incluye el trabajo remunerado pero no se limita a éste. Otra noción clave es la categoría de actividad o inactividad, ya que los considerados inactivos son en general personas que no reciben remuneración pero que están representados por los valores de la tasa de actividad doméstica.

Entre 1994 y el 2002, en el conjunto de los países analizados, más del 48% de las jóvenes entre 20 y 24 años de edad clasificadas como "inactivas" (es decir, que no



accedieron a un empleo o no buscaron trabajo), declararon que el trabajo doméstico era su actividad principal. Entre los jóvenes, como causa de la inactividad se señala principalmente los estudios (alrededor del 80%), y sólo una escasa proporción (2%) menciona el trabajo doméstico (véase el gráfico II.13). Por consiguiente, el mercado laboral, tal como está concebido en la actualidad, se apoya en el trabajo doméstico que reproduce la fuerza de trabajo y crea las condiciones para el desarrollo de la vida⁷.

América Latina (Promedio simple, 11 países (a)): población de 20 a 24 años de edad según condición de inactividad (b), zonas urbanas, alrededor de 1994, 199 y 2002



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. (a): Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá y Paraguay (b): Actividad principal declarada por la población activa.

El balance de CEPAL citado, destaca que entre los obstáculos que deben enfrentar las mujeres para acceder al trabajo, figura el argumento ideológico muy difundido según el cual el cumplimiento de los derechos de protección de la maternidad, determina que el costo de la mano de obra femenina sea más alto que el de la masculina. Al respecto, en un estudio de la OIT realizado en cinco países (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) se concluye que para las mujeres ocupadas, el costo no salarial asociado a la maternidad y al cuidado infantil es inferior al 2% de la remuneración bruta de las asalariadas de esos países. (Abramo y Todaro 2002). Considerando el total de los costos no salariales y, dentro de ellos, los asociados a la maternidad “como propios de las mujeres”, se comprueba que éstos superan en menos de un 1% los costos no salariales masculinos, siendo incluso menor en algunos países como México. No obstante, dado que las mujeres reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, este costo adicional de menos de un 1% resulta más que compensado; en definitiva, las trabajadoras resultan mucho más “baratas” que los trabajadores hombres. Por otra parte, las mujeres tampoco presentan un mayor ausentismo, ya que sin considerar las licencias por maternidad, que son de dos a tres en promedio a lo largo de toda su trayectoria laboral, el total de sus inasistencias es similar al de los hombres. En definitiva, el hecho de que la maternidad no conlleve mayores costos laborales se debe a una realidad en la que las mujeres ganan menos y los derechos de maternidad son costeados por la seguridad social o por el Estado.

III - CONTEXTO NORMATIVO

La reforma constitucional de 1994 ha incorporado en su artículo 75 inciso 22 numerosos instrumentos de derechos humanos y en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Esta consagración de preceptos para la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres se complementa con la obligación de promover medidas de acción positiva que garanticen esa

⁷ CEPAL, op. cit.



igualdad real y el pleno goce de los derechos constitucionales, conforme lo establece el Art. 75 inciso 23 de la Constitución Nacional.

La Convención expresa en su Artículo 11 punto 2: A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, de la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

La noción de integralidad e indivisibilidad de los derechos humanos hizo posible incluir las demandas del movimiento social de las mujeres en las agendas globales y transformar el enfoque de las reuniones de Naciones Unidas. En la Conferencia Internacional sobre Población y desarrollo (El Cairo, 1994) el enfoque de los derechos sustituyó definitivamente las visiones demográficas que habían imperado en el pasado, hecho que marcó un hito en el camino de la integración de la perspectiva de género en los consensos internacionales. La Conferencia de Beijing (1995) corona este proceso y llega a lograr notables avances gracias a la puesta en práctica de la Plataforma de Acción, que alienta la formulación de políticas a todo nivel.

Estos preceptos constitucionales conjuntamente con la Plataforma de Acción elaborada en 1995 en Beijing conforman un marco de derechos y compromisos internacionales que nuestro país debe traducir en las normas y en las políticas públicas concretas.

La primera norma internacional sobre protección de la maternidad es la Convención N° 3 de la OIT de 1919, que ha establecido los principios fundamentales del derecho de la trabajadora a la licencia por maternidad, a una indemnización en especie durante su ausencia del trabajo, a pausas para amamantar a su hijo, y lo que es más importante, el derecho de mantener su empleo durante el embarazo, el nacimiento y el cuidado del niño.

El Convenio 156 de OIT de 1981 relativo las responsabilidades familiares, establece la obligación para los estados miembros de adoptar políticas que posibiliten que los trabajadores con responsabilidades familiares, ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible entre sus responsabilidades familiares y laborales. Asimismo, establece la obligación para los países de adoptar medidas que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Por último, establece claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir per se, una causa para terminar la relación de trabajo. Ambas normas fueron ratificadas por nuestro país.

Otros convenios de la OIT (N° 103 y 183) sobre la protección de la maternidad no han sido ratificados toda vez que no se ha evaluado su texto como un avance en nuestro ordenamiento.

En nuestro país, los primeros antecedentes relativos a la protección de la mujer en el trabajo a nivel municipal y nacional, se registraron en 1902 y 1904 respectivamente.

En 1902 la socialista Gabriela Coni, inspectora de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, presentó un proyecto de ordenanza para prohibir el empleo de las mujeres 30 días antes y después del parto⁸.

⁸ Dickmann, Enrique; Diario de Sesiones, Honorable Cámara de Diputados, 26-6-18, tomo I, página 667.



En 1904, bajo la presidencia de Roca, siendo ministro Joaquín V. González, el Poder Ejecutivo envió un proyecto de Ley Nacional del Trabajo que contemplaba el descanso para las mujeres embarazadas por un plazo de 20 días antes y 40 días después del parto.

En 1905, Alfredo Palacios, siendo diputado nacional, presentó un proyecto de ley sobre el trabajo de mujeres y menores, por el cual proponía un descanso obligatorio antes y después del parto, con derecho al jornal, y la obligación de instalar en las fábricas donde trabajen más de 50 mujeres "una o más piezas en perfecto estado de higiene", a fin de que las madres obreras puedan amamantar a sus hijos, media hora por la mañana y media hora por la tarde"⁹.

Este proyecto dio origen a la primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, promulgada en 1907 bajo el número 5.291. En ella se contempló para la Capital Federal y territorios federales, el descanso optativo para la mujer trabajadora, después del alumbramiento por 30 días y el descanso para amamantar de 15 minutos cada dos horas¹⁰. No se incluyó por consiguiente, en esta primera norma, el descanso anterior al parto ni la previsión de un lugar para el amamantamiento -antecedente de las llamadas guarderías- ni la remuneración durante el período de licencia. No obstante, esta ley ha constituido un paso importante y en su momento de vanguardia, en la consagración de los derechos de la mujer trabajadora.

En 1924 se sanciona la ley 11.317 de trabajo de mujeres y menores que deroga la anterior 5.291. Por la misma se prohibió ocupar a mujeres durante seis semanas posteriores al parto; se estableció la obligación de habilitar en los establecimientos salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años; se enumeraron un conjunto de tareas peligrosas e insalubres en las cuáles se prohibió ocupar a mujeres y menores y se extendió la aplicación de la ley a todo el país y para todo tipo de establecimientos, sean estos de carácter público o particular.

En 1933 los senadores Alfredo Palacios y Mario Bravo presentan un proyecto de ley sobre seguro a la maternidad. En él se disponía la prohibición del empleo de mujeres desde treinta días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después; el otorgamiento de un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro, que no podía ser cedido ni embargado; la conservación del puesto durante la licencia y la coparticipación del obrero, el patrón y el Estado para el pago de las indemnizaciones¹¹.

Las mujeres eran activas militantes de la lucha por los derechos de las trabajadoras. La doctora Alicia Moreau de Justo encabezaba, con centenares de obreras, la presentación de petitorios al Senado reclamando la sanción de la ley de maternidad. "Nuestro grado de evolución social -decía la educadora, cuya conducta es ejemplo aún hoy-, el desarrollo de nuestras industrias, que incorporan continuamente nuevos contingentes de mujeres -desplazando muchas veces al hombre por cuestiones de menor salario- exigen que se proteja a la mujer obrera, que se proteja al niño, para que esas dos vidas no sean quebrantadas o aminoradas por las duras exigencias del trabajo. La más alta política es la previsión. Proteger a la madre, sobre todo a la madre que trabaja, es el primer deber de toda sociedad que quiera asegurar la salud y por lo tanto de las generaciones venideras"¹².

Finalmente, se logra la sanción de la ley en septiembre de 1934 bajo el n° 11.933. En ella se establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del y parto y hasta 45 días después en todos los establecimientos industriales y comerciales, rurales o urbanos, públicos o privados, de carácter profesional o de beneficencia; la percepción de un subsidio

⁹ Palacios, Alfredo: *La justicia social*, editorial Claridad, Buenos Aires, 1954, páginas 195/196.

¹⁰ Palacios, Alfredo, op.cit. y Mercado, Matilde: *La primera ley de trabajo femenino. La mujer obrera (1890-1910)*, Centro Editor de América Latina, 1988

¹¹ Palacios, Alfredo, op.cit.

¹² Palacios, Alfredo, op.cit.



equivalente al salario y el derecho a la atención gratuita de un médico o partera y la conservación del puesto.

Por ley 12.111, también del año 1934, se estableció un régimen de protección similar para las empleadas y obreras del Estado. En 1938 Alfredo Palacios presenta un proyecto para otorgar los derechos sobre lactancia para las empleadas y obreras del Estado, el que se concreta en la ley 12.568, que confirió dos descansos de media hora para amamantamiento.

En 1933, con relación al despido por causa de matrimonio, Alfredo Palacios presenta un proyecto de ley que disponía su prohibición. Esta iniciativa, considerada sobre tablas en el Senado y después ampliada en la Cámara de Diputados, disponía: la prohibición del despido por causa de matrimonio, tales actos se considerarían nulos; indemnización por este tipo de despidos; presunción, salvo prueba en contrario, que la cesantía era por causa de matrimonio si se producía 30 días antes o 12 posteriores a su celebración. Sancionada la ley, el Poder Ejecutivo la vetó en lo referente a la presunción por considerarlo, además de injusto, antijurídico porque creaba una desigualdad entre las partes al hacer recaer el peso de la prueba sobre el empleador. El Congreso aceptó el veto parcial y así quedó sancionada la ley 12.383 que prohibía el despido por causa de matrimonio.

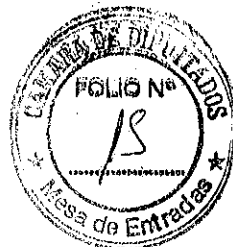
La síntesis de las reivindicaciones de los trabajadores y en especial de la mujer y de la familia trabajadora, encuentra su máxima expresión en la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo en 1974. Esta ley otorgó preferente atención a la defensa de los derechos de la mujer en un capítulo especial.

Lo estipulado en las convenciones y tratados internacionales es acogido en la Ley de Contrato de Trabajo en el Título VII denominado Trabajo de Mujeres. Es notable que las disposiciones se refieren casi exclusivamente a los derechos de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres, y casi nunca a los hombres, cuya función como trabajadores parece partir del supuesto que existe una mujer que cubrirá las necesidades de cuidado de sus hijos. Este supuesto se encuentra implícito en la distribución muy desigual de licencias a madres y padres y en la falta de regulación sobre guarderías y cuidado infantil. Indudablemente contribuye al sostenimiento del modelo familiar según el cual es a las mujeres casi exclusivamente a quienes compete el cuidado de los niños.

Si el tratamiento particular del período de gestación, parto y puerperio se ampara en la diferencia biológica sexual entre hombres y mujeres, y da cuenta de un trato diferente a algo que lo es (la capacidad reproductiva), el momento que se inicia con el cuidado de un niño pequeño por parte de su familia, bien puede ser compartido por padre y madre. Solamente la lactancia se sustenta en una diferencia biológica que debe ser reconocida, pero los bebés requieren de otros cuidados adicionales que pueden ser brindados por ambos padres. Sin embargo, en la LCT la participación del padre en este cuidado no se encuentra estimulada a través de licencias, la que se limita a sólo 2 días.

Tal como señala Ackerman (*Ley, Mercado y Discriminación*, 2000, pag. 25) la participación del padre en la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija, no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de estos 2 días. Esta licencia, al incluir necesariamente un día hábil (Art. 160 de la LCT) muestra claramente que su primer propósito no es permitir la presencia del padre en la familia sino facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento.

A pesar de su importante aporte al sostén económico de los hogares, la legislación laboral vigente fortalece la pauta según la cual la responsabilidad sobre el cuidado del hogar y de los hijos sigue recayendo más fuertemente sobre las mujeres que sobre las parejas. En efecto, la LCT concentra las licencias para cuidado infantil, los subsidios por maternidad, e incluso la disponibilidad de guarderías asociadas al trabajo de las mujeres. Si bien es indudable que tal patrón responde a una pauta cultural de la sociedad, el hecho que el Estado



la refuerce por medio de la legislación y las políticas, y asigne a las mujeres una doble función en el mismo acto en el cual regula las relaciones entre trabajadores(as) y empleadores(as) es por demás significativo y legítima una distribución injusta de la carga laboral entre hombres y mujeres, a la vez que impone limitaciones a la mujer para competir en términos de igualdad en el mercado de trabajo.

De tal modo, al tiempo que la participación en el empleo remunerado ofrece un mayor grado de autonomía para las mujeres, y la ampliación de algunos de sus derechos, esto se produce en un escenario que adeuda la revisión de la legislación a la nueva dinámica observada, en la cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones.

Sabemos que la modificación de las leyes no producen cambios por sí solas, pero abren camino a las modificaciones y sientan las bases de nuevos valores. Hace años que los países más avanzados vienen legislando para posibilitar el desarrollo integral de la familia, por los derechos de los niños y por los derechos de la maternidad y paternidad en condiciones de igualdad. Los organismos internacionales han producido permanentes recomendaciones en esta materia. Legislar en este sentido hoy en la Argentina, en especial para la familia trabajadora, puede aparecer como una respuesta a necesidades no tan acuciantes, como las que se derivan de la grave situación que atraviesa hoy el mercado de trabajo. Sin embargo, creemos que hoy y ahora tenemos que resolver los problemas de desocupación y desempleo, pero al mismo tiempo no es posible aceptar que la profundización de la crisis produzca cada vez mayor explotación, mayor cercenamiento de los derechos de los que trabajan, mayor desprotección de la familia y mayor desigualdad entre mujeres y varones.

IV - PROYECTO

El espíritu de la iniciativa que hoy presentamos es brindar un marco de protección sin paternalismos, sin dejar de evaluar la grave situación del mercado de trabajo argentino. Así se ha contemplado la adecuación de la normativa para garantizar una mayor protección al embarazo, a la maternidad, a la paternidad o a la adopción y un trato equitativo a las mujeres en sus posibilidades de acceso y permanencia en el empleo; evitando que una exagerada tutela sobre éstas pueda terminar produciendo el efecto no querido de su discriminación o exclusión cuando busca ocupar un puesto de trabajo.

En primer término, se sustituye el nombre asignado al Título II por: *De los derechos de la madre y el padre en el trabajo*, pues obedece a la concepción general que ha guiado las modificaciones propuestas, basadas en la protección integral de los derechos de mujeres y varones trabajadores en su rol familiar, atendiendo también al bienestar e interés superior del niño y al reconocimiento de los derechos de la maternidad y paternidad, de la igualdad y la no discriminación de la mujer.

En el artículo 172 se incorpora una limitación a las posibilidades de indagar cuestiones estrictamente personales, en las encuestas preocupacionales, como las relacionadas con los derechos sexuales y reproductivos, sin perjuicio de la información de carácter objetivo, que debe suministrarse una vez acordado el empleo para los organismos competentes en materia de seguridad social. Con esta limitación, se trata de resguardar los derechos individuales de las postulantes al empleo, reiteradamente lesionados en las entrevistas previas a la obtención del mismo así como durante el curso de la relación contractual.

El capítulo II sustituye su título por el *De la maternidad y la paternidad* y en el mismo se extienden algunos derechos al padre trabajador y se contempla la guarda con fines de adopción, reconociendo a los padres adoptivos iguales derechos que a los biológicos, en las licencias parentales.



En el artículo 177 se amplía la licencia legal posterior al parto hasta 75 días. Los últimos 30 días de esta licencia podrán ser gozados indistintamente por el padre o la madre. Estas modificaciones tienen como objetivo el bienestar y el mejor desarrollo del niño que requiere para su crecimiento y madurez, la presencia de ambos padres. Por otro lado, los resultados de investigaciones sobre desarrollo infantil ponen de relieve que si bien cada una de las etapas del desarrollo infantil tiene su importancia, ninguna es más trascendente que la de los primeros meses. También se contemplan los casos de parto múltiple; de nacimiento sin vida y de fallecimiento de la madre en cuyo caso se traslada toda la licencia al padre.

No se innova con respecto a la retribución que corresponde al período de la licencia legal, a cargo de la seguridad social, pero se le atribuye carácter remunerativo, lo que evita los perjuicios que producen, cuando se liquidan remuneraciones calculadas sobre el salario percibido, por ejemplo aguinaldo o jubilación. Se propone garantizar la estabilidad en el empleo en forma absoluta, tanto para el padre como para la madre durante la gestación y hasta un año después del nacimiento.

Todo lo dispuesto en este artículo es aplicable al trabajador o trabajadora que reciba un niño(a) en guarda con fines de adopción, lo que se estipula en el artículo 177 bis.

Con respecto al descanso diario para alimentación se modifica la norma del artículo 179, posibilitando a la madre acumular los descansos ya previstos y que el mismo pueda ser gozado indistintamente por la trabajadora o el trabajador. Se suprime la segunda parte del artículo 179, toda vez que lo prescripto sobre los jardines maternos no constituye obligación que se vincule exclusivamente con el trabajo de la mujer, sino con todos los trabajadores. Esta obligación se inserta en el capítulo referido a los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. Proponemos por consiguiente, la incorporación del artículo 77 bis con algunas variantes. Como se ha dicho, la protección de la familia, la maternidad y la infancia es de interés social, y la legislación debe garantizar la igualdad de oportunidades, razón por la cual se fija el número mínimo de trabajadores, que sin distinción de sexo, imponen a la empresa la obligación de instalar guardería, evitando también así la discriminación y remisión a una reglamentación jamás dictada.

Por último, se innova introduciendo la posibilidad de convenir entre las partes la sustitución de esta obligación por el pago de una suma que solvente los gastos de un servicio para el cuidado infantil, electo por los padres.

En el capítulo IV relativo al estado de excedencia se proponen las siguientes modificaciones:

- El estado de excedencia puede ser gozado, indistintamente por la madre o el padre trabajador;
- En caso de rescisión del contrato de trabajo, la compensación será equivalente al 25% de la indemnización prevista en el artículo 245, suprimiéndose por consiguiente la referencia al "promedio";
- Se innova en la propuesta de la jornada reducida de trabajo, con un mínimo de 4 hs. ampliando las opciones para el trabajador(a);
- El reintegro se puede producir en la misma o superior categoría, excluyéndose la posibilidad de reintegrarse en una categoría inferior, aunque fuese de común acuerdo;
- En caso de no ser admitido por imposibilidad del empleador de reincorporar al trabajador(a), la indemnización será equivalente a la prevista en el artículo 247 (por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo);
- En cuanto a la opción prevista en el artículo 186, proponemos la previa intimación fehaciente del empleador para que dicha opción se tenga por formulada.

Se modifica, asimismo, el artículo 158, ampliando la licencia para el padre trabajador por nacimiento de hijo a quince días corridos, incorporándose el supuesto de guarda con

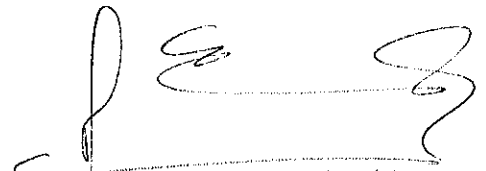


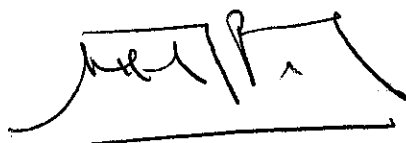
finés de adopción; revalorizando la figura paterna en el cuidado de la primera infancia de sus hijos y promoviendo la asunción compartida de las responsabilidades familiares.

Por último, se amplía el alcance de la presente a todos los dependientes de la administración pública y a los trabajadores/as agrarios, así como innovamos en el alcance de la asignación por maternidad para que resulte comprensiva de todas las mujeres que son madres desarrollando actividades en forma independiente o autónomas y a quienes tienen como actividad exclusiva la realización de trabajos domésticos en su propio hogar.

Por lo expuesto se solicita la aprobación del presente proyecto de ley.



JORGE RIVAS
DIPUTADO DE LA NACION

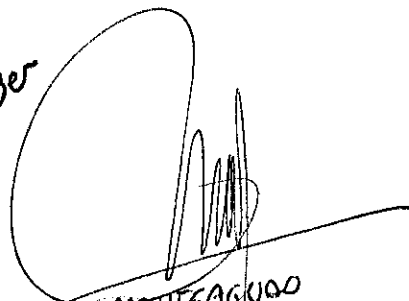

Dra. María E. Barbagelata
Diputada de la Nación

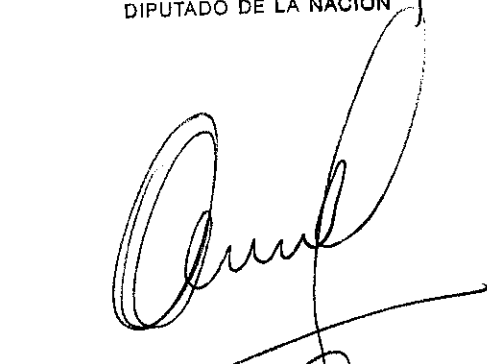

Dr. HECTOR T. POLINO
DIPUTADO DE LA NACION


EDUARDO DI POLLINA
DIPUTADO DE LA NACION

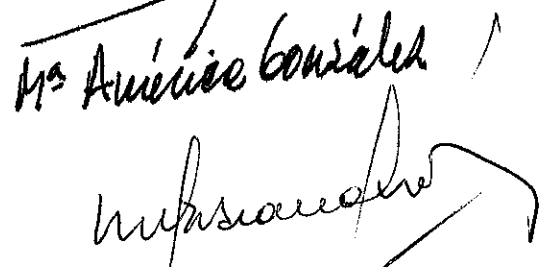

EDUARDO GARCÍA
DIPUTADO DE LA NACION

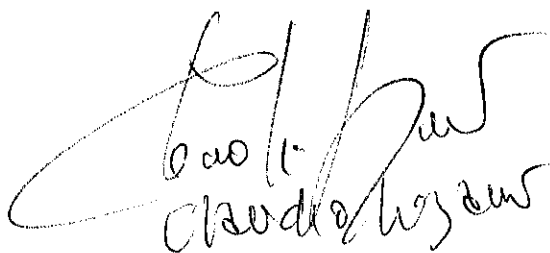

Margarita Stolliger

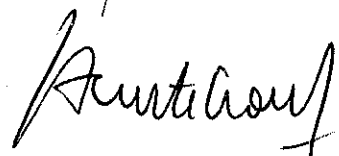

MONTEAGUDO
LUCÍA


M^{rs} América González


ALBERTO PICCININI


M. Fabiana Ríos


CLAUDIO LÓPEZ


CONTE GRAND