

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º. – Sustitúyese el artículo 178º del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley n.º 20.744 (texto ordenado por decreto 390 de 1976), por el siguiente texto:

“Artículo 178. Despido por causa del embarazo. Presunción.- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora tiene como causa su condición de embarazada, o su maternidad, cuando fuese dispuesto, con o sin expresión de causa, dentro del período comprendido entre la fecha en que aquella hubiese tomado conocimiento de su estado y el término de nueve (9) meses transcurridos desde la fecha del parto, siempre y cuando la trabajadora hubiera cumplido con su obligación de notificar el hecho del embarazo, o en su caso del nacimiento, a la contraparte empleadora o cuando se probara que esta se encontraba en conocimiento del embarazo al momento del distracto.

En tales condiciones, la trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 182 de esta ley.

En los supuestos de gestación por sustitución, la protección establecida en el presente artículo se aplica tanto a la trabajadora gestante como a la comitente.”

Artículo 2º. – De forma. -

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Nancy Sand

Carlos Daniel Castagneto

Itai Hagman

Gabriela Pedrali

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Este proyecto retoma la iniciativa anteriormente presentada bajo el expediente 0757-D-2024.

El texto actual del artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley n.º 20.744 (texto ordenado por decreto 390 de 1976) –en adelante “LCT”–, comprendido en el Título VII del ordenamiento laboral general, destinado a tutelar el “*Trabajo de Mujeres*”, establece una presunción *iuris tantum* en favor de la mujer trabajadora cuando esta fuere despedida dentro del plazo de “*siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto.*”

En tales casos, se presume que el despido se encuentra motivado en el embarazo de la trabajadora y, para que opere dicha presunción, la norma vigente impone una doble obligación en cabeza de la empleada, consistente en “*notificar y acreditar*” su estado de gravidez.

Mediante este proyecto de ley se pretende una doble ampliación, temporal y subjetiva, del campo de aplicación de la presunción instituida en la legislación laboral con fines de protección de la mujer trabajadora.

1. Se postula así, en primer lugar, que el período de la presunción de causalidad discriminatoria establecida en el art. 178 LCT comience a correr en la fecha en la que la trabajadora tome conocimiento de su embarazo y finalice nueve (9) meses después de la fecha de parto.

Huelga señalar que el texto actual de la norma responde a circunstancias fácticas imperantes al momento de la sanción de la ley 20.744 (1974), cuando la ciencia médica carecía de elementos idóneos y suficientes a los efectos determinar si una mujer se encontraba embarazada, antes de los siete meses y medio previos a la fecha de parto. En la actualidad, además de la

existencia de instrumentos de diagnóstico por imagen y otras herramientas auxiliares de la medicina, la persona gestante puede conocer inmediatamente su embarazo recurriendo a simples dispositivo de uso manual que se encuentran a su alcance y no requieren siquiera de prescripción médica.

2. La presente iniciativa procura, asimismo, eliminar el requisito de acreditación del embarazo (o, en su caso, del nacimiento) establecido en la actual redacción del art. 178 LCT, dejando subsistente solo el deber de comunicar a la contraparte empleadora, impuesto por el compromiso recíproco de buena fe que rige en el contrato de trabajo. Tal requisito resulta sobreabundante, si se atiende a que el empleador cuenta con facultades de control, establecidas legalmente (arts. 75, 210 y concordantes de la LCT), que le permiten verificar la autenticidad de la denuncia efectuada por la trabajadora.

3. Así también, se prevé la operatividad de la presunción legal en aquellos casos en los que, aun frente a la falta de notificación expresa de la trabajadora respecto de su condición, el empleador conoce –por cualquier medio– el estado de gravidez de aquella. Dado que la teleología de la norma proyectada apunta a la protección de la trabajadora embarazada, no es razonable excluirla de dicha tutela por la sola inobservancia de un requisito formal, cuando se acreditare el conocimiento de dicha circunstancia por parte del empleador. El principio de primacía de la realidad, cuya línea directriz informa a todo el ordenamiento laboral, así lo impone.

4. Finalmente, el proyecto de reforma legal incluye expresamente en su campo de aplicación a las mujeres gestante y comitente en los supuestos de gestación por subrogación.

Dado la señalada finalidad protectora de la mujer, la reforma legal propuesta se presenta como razonable y ajustada a la normativa de mayor jerarquía (v.gr., art. 4.2 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*).

En razón de todo lo anteriormente expuesto solicito el
acompañamiento del presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Nancy Sand

Carlos Daniel Castagneto

Itai Hagman

Gabriela Pedrali