

CUADERNOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SERIE: DERECHOS

1

*Protección de la Maternidad
del Sector Público de la República Argentina*

Unión del Personal Civil de la Nación
www.upendigital.org

CUADERNOS DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SERIE: DERECHOS

1

PROTECCION DE LA MATERNIDAD
DEL SECTOR PUBLICO - ARGENTINA

PRESENTACION

En nuestra Organización Sindical, **la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION**, la defensa del principio de la Igualdad de Oportunidades y de Trato, ha sido y es una constante para la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Protección de la Maternidad es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Nuestro compromiso y preocupación es que este tema se enfoque de una manera profunda y real en el ámbito del sector público.

La presentación de este trabajo es un aporte más para lograr que los derechos humanos de los trabajadores no sean menoscabados.

Andrés Rodríguez
Secretario General
De la Unión del Personal
Civil de la Nación

INTRODUCCIÓN

En nuestra Organización Sindical comenzamos a sondear sobre la Protección de la Maternidad en el Sector Público desde la Secretaría de la Mujer, luego Secretaría de Igualdad de Oportunidades, entre la diversidad de temas a tratar para cumplimentar los fines gremiales.

Esto fue motivado por la inquietud que nos surgió en base a las diferencias existentes según el lugar de trabajo.

Creíamos que existía una legislación única sobre la Protección de la Maternidad, convencidas de que la Maternidad era fundamental en la vida de los pueblos, siendo una responsabilidad de la sociedad toda. El Estado, las Organizaciones de Empleadores y los Trabajadores deben responsabilizarse y acordar una normativa para toda la población, considerando la Maternidad como un **“bien público”**.

Los hijos **no son “propiedad”** de la madre, ni del padre, **es un ser humano que tiene su propia identidad**, y que hace al desarrollo económico y social de los Estados.

La protección y seguridad que deben tener la madre y el niño durante el embarazo y el parto, sin ninguna discriminación, es un deber de todos.

Proteger la salud y el bienestar de las trabajadoras y sus hijos/hijas, es un compromiso ineludible. Todo esto existe en las declaraciones de principios de normativas nacionales y provinciales, y de ratificaciones de convenios internacionales, pero en la práctica esto no acontece.

Tener un conocimiento certero de los regímenes de licencias, justificaciones y franquicias de las diferentes normativas vigentes para el Sector Público en el ámbito de nuestro país, específicamente en lo referido a Protección de la Maternidad, era una necesidad.

Conocer la situación fue abrumador por la diversidad en todos los aspectos, gran cantidad de detalles como: períodos de duración, requisitos para acceder a ellos, y las distintas situaciones que se presentan como: nacimientos antes de la fecha, partos con fetos muertos, si el fallecimiento ocurre 30 días después, etc., si hay problemas de salud, trastornos propios del estado de gravidez, nacimientos múltiples prematuros, diferidos, adopción y muchos más.

Tratamos de sistematizar esta profusa información realizando en el año 2000 una publicación titulada “LEGISLACIÓN COMPARATIVA SOBRE DERECHOS DE MATERNIDAD Y LACTANCIA DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PUBLICO DE LA REPUBLICA ARGENTINA”.

En base a esta publicación, comenzamos a analizar para realizar luego una evaluación. Nos preguntamos: ¿Porqué tanta disparidad existente, a que se debe?, ¿a situaciones socio-económicas de la población?, ¿a características geográficas?, etc., etc..

Para dilucidar estas inquietudes decidimos realizar un análisis de los 26 regímenes de licencias, franquicias y justificaciones para el Sector Público, siendo ellos los pertenecientes a las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Ciudad Autónoma de

Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Nación, Neuquén, Río Negro, Salta, Santa Cruz, Santiago del Estero, Santa Fe, San Juan, San Luis, Tierra del Fuego y Tucumán, del régimen del empleo público nacional, 1er. Convenio Colectivo del Sector Público y Ley de Contrato de Trabajo.

Del Instituto Protección de la Maternidad, decidimos analizar ***Licencia por Maternidad*** y ***Franquicia horaria por Lactancia-Atención del niño***.

En el desarrollo hemos utilizado como indicadores los siguientes:

Licencia por Maternidad

1. Días de licencia
2. Días por adopción
3. Renuncia
4. Excedencia

Franquicia horaria por lactancia-atención del niño

1. Horas diarias
2. Período de duración
3. Adopción horas diarias y duración

Los valores que figuran en cada caso responden a la normativa vigente a la fecha de la publicación.

Examinamos la información obtenida a través de los indicadores. La fuente de información fue suministrada por las Secretarías de Igualdad de Oportunidades de las 24 Seccionales de nuestra Organización.

Realizaron relevamientos de los estatutos del empleo público, leyes, decretos, resoluciones, nacionales y provinciales. Se incluyen los Convenios Colectivos del Sector Público.

Se tomaron como parámetros para analizar en los regímenes laborales de todo el país, la cantidad de días que se otorgan en el pre y post parto, con goce de haberes, además en el caso de adopción de niñas, niños; de renuncia por parto o adopción o después de la licencia pertinente y de excedencia.

Igual tratamiento se utilizó para las Franquicias horarias por Lactancia-atención del niño.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Brindadas por las Secretarías de Igualdad de Oportunidades de las SECCIONALES de la UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION

BUENOS AIRES	Ley N° 10. 430 reformada por Ley N° 11.758 Decreto N° 1.869/96 - Sistema de la Profesión Administrativa
CATAMARCA	Decreto (CEPRE) N° 1.238 Texto ordenado – Ley N° 3.276 Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial – Publicado en B.O. N° 42/92. Decreto Acuerdo N° 1875/94 - Régimen de Licencias, justificaciones y franquicias. Artículos N° 34, 35, 36 y 40. Publicado en B.O. N° 78/94.
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES	Ley N° 471 – de Relaciones Laborales en la Administración Pública
CORDOBA	Ley N° 7.233 - Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial. Modificada por leyes N° 8.459 y N° 8.575. Decreto reglamentario N° 1.080/86, modificado por Decreto N° 1.170/92, artículos N° 50 inciso d) y e) y N° 53 inciso b).
CORRIENTES	Ley N° 4.067 - que regula las relaciones de los agentes comprendidos en la Administración Pública de la Provincia. Artículos N° 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148 y 190.
CHACO	Ley N° 3.521 - Régimen de Licencias para la Administración Pública Provincial. Artículos N° 22, 27, 30, 51 punto 7.
CHUBUT	Decreto Provincial N° 2.005/91
ENTRE RIOS	Ley N° 3.289 - Estatuto del Empleado Público. Decreto N° 5.703/93 Ministerio de Gobierno Justicia y Educación. Régimen de Contralor de Licencias por Enfermedad Personal de la Administración Pública Artículos N° 14, 15 y 30.

	Resolución N° 555 - Personal Contratado de la Secretaría de Salud. Artículo N° 1.
FORMOSA	Decreto N° 1.362/85 y Decreto N° 1.711/86 – Regímenes Laborales y Regímenes de Licencias y Franquicias.
JUJUY	Ley N° 3.161/74 – Estatuto para el Personal de la Administración Pública. Artículos N° 63 bis, 67 y 72.
LA PAMPA	Leyes N° 643, N° 871 y N° 1.727 Estatuto para los Agentes de la Administración Pública Provincial dependiente de los 3 Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Entes Descentralizados, con modificaciones hasta 1.993. Artículo N° 133 y 153 inciso c), d). Modificación del artículo N° 133, Artículos N° 1 y 2
LA RIOJA	Ley N° 4.429 Decreto N° 3.162/84 – para los agentes de la Administración Pública Provincial, Poder Judicial, Entes Autárquicos, Organismos Descentralizados Provinciales y Poder Legislativo Artículos N° 1, 2, 3, 4, 5, 6. Ley N° 3.870 – Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal. Artículo N° 51 inciso b).
MENDOZA	Ley N° 5.811 – Remuneraciones y Licencias del Personal de la Administración Pública, 1/12/91. Capítulo V – Protección de la Maternidad Artículos N° 54, 55, 56 y 57.
MISIONES	Anexo Decreto N° 683, 19/4/89 Artículos N° 13, 14, 15, 16, 17, 20 y 43 Reglamentación Ley N° 2.532 Artículo N° 1 punto 1 Modificatoria del Artículo N° 62 de la Ley N° 1.556 Estatuto del Personal de la Administración Pública – Inciso b) ítems 3 y 6, Punto III, inciso c)
NACION	Ley N° 24.185 - Primer Convenio Colectivo del Sector Público. Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.
NEUQUEN	Ley N° 1.974, Decreto N° 1.853 – Estatuto del

	Personal Civil de la Administración Pública Artículos N° 73, 74 y 75.
RIO NEGRO	Ley N° 3.487 – Estatuto Escalafón para el Personal de la Administración Pública de la Provincia. Capítulo IV, artículos N° 37, 38, 39, 40, 41, 42 inciso c) y 59.
SALTA	Decreto N° 4.118/97 – Régimen de Licencias Justificaciones y Franquicias. Artículos N° 42, 43, 44, 45, 46 y 47.
SANTA CRUZ	Ley N° 1.620 – para los agentes de la Administración Pública Provincial Poder Judicial, Entes Autárquicos, Organismos Descentralizados Provinciales y Poder Legislativo. Decreto N° 917/81 – Capítulo VI artículo 14 inciso b) Decreto N° 1.082/84 - artículos N° 1, 2, 3, 4 y 5. Ley N° 591 – Decreto N° 1.887/85.
SANTIAGO DEL ESTERO	Ley N° 5.642 – Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial. h) Licencias, Justificaciones y Franquicias Decreto – Acuerdo serie F N° 3.601 Artículos N° 34 inciso c) y N° 36 inciso b).
SANTA FE	Ley N° 10.052 Decreto N° 1.919/89 – Régimen de Licencias. Decretos N° 2.695/83 y N° 2.824/84 Personal Administrativo y de Servicios Generales.
SAN JUAN	Ley N° 6.698 – Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Artículos N° 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31.
SAN LUIS	Ley N° 5.079 – Régimen de Licencias para todos los agentes de los Organismos Centralizados y Descentralizados de la Administración Pública Provincial. Artículos N° 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19.
TIERRA DEL FUEGO	Decreto N° 3.413/79 – Licencias, Justificaciones y Franquicias. Anexo I – Capítulo III, Licencias especiales Artículo N° 10 incisos g) y h). Capítulo VI, Franquicias Artículo N° 15 inciso b)
TUCUMAN	Ley N° 5.473 Decreto N° 646/1 año 1.983 – Reglamento del Estatuto del Empleado Público Provincial. Artículos N° 38 y 39.

MATERNIDAD

LICENCIAS POR MATERNIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

BUENOS AIRES

1. Licencia: 90 días (con goce íntegro de haberes).
2. Adopción: similar tratamiento.
3. Renuncia: se la compensa con el 25% de su remuneración promedio por año de servicio.
4. Excedencia: de 3 a 6 meses sin percepción de haberes.

CATAMARCA

1. Licencia: 120 días (con goce íntegro de haberes).
2. Adopción: 60 días corridos (con goce de haberes y hasta 7 años de edad).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: 6 meses sin goce de haberes.

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

1. Licencia: 105 días de licencia paga.
2. Adopción: 90 días corridos con goce íntegro de haberes (de hasta 12 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

CÓRDOBA

1. Licencia: 120 días corridos.
2. Adopción: 100 días corridos (de hasta 7 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

CORRIENTES

1. Licencia: 120 días corridos con goce íntegro de haberes.
2. Adopción: 60 días corridos (de hasta 3 años) y 30 días corridos (de 4 a 7 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

CHACO

1. Licencia: 120 días remunerada de uso obligatorio.
2. Adopción: 90 días corridos con percepción de haberes (de hasta 7 años). Sus términos serán válidos a los efectos jubilatorios y de antigüedad.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

CHUBUT

1. Licencia: 120 días
2. Adopción: 60 días
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

ENTRE RIOS

1. Licencia: 90 días con goce de haberes.
2. Adopción: 30 días hábiles.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

FORMOSA

1. Licencia: 150 días.
2. Adopción: 150 días (de hasta 12 meses), 90 días (de más de 12 meses hasta 5 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: de 3 a 6 meses sin goce de haberes.

JUJUY

1. Licencia: 90 días corridos.
2. Adopción: -
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

LA PAMPA

1. Licencia: 120 días.
2. Adopción: 90 días desde el nacimiento. No podrá ser inferior a 60 días cuando el menor no sea recién nacido.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

LA RIOJA

1. Licencia: 120 días corridos totales.
2. Adopción: 90 días (de hasta 5 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

MENDOZA

1. Licencia: 90 días con percepción íntegra de haberes.
2. Adopción: -
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

MISIONES

1. Licencia: 135 días con goce íntegro de haberes.
2. Adopción: 45 días corridos a partir de su otorgamiento (de hasta 5 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

NACIÓN

1. Licencia: 100 días (Convenio Colectivo del Sector Público).
90 días (Convenio ANSES, Lotería Nacional Sociedad del Estado, Ley de Contrato de Trabajo).
2. Adopción: 100 días (Convenio Colectivo del Sector Público)
45 días corridos, con posibilidad de ampliar a 45 días mas en casos especiales (Convenio ANSES).
3. Renuncia: percibiendo una compensación del 25% de su remuneración mensual por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción de 3 meses (Convenio Colectivo del Sector Público).
4. Excedencia: por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses (Convenio Colectivo del Sector Público, Ley de Contrato de Trabajo).
Por un período no superior a 6 meses (Convenio de Lotería Nacional Sociedad del Estado).

NEUQUÉN

1. Licencia: 12 semanas (90 días).
2. Adopción: -
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

RIO NEGRO

1. Licencia: 90 días.
2. Adopción: 90 días corridos (de hasta 7 años). En caso de 2 o mas niños se amplía a 30 días mas. (Si es otorgada a un matrimonio son 90 días corridos para la mujer y 15 días para el agente varón).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SALTA

1. Licencia: 90 días.
2. Adopción: 45 días (menores de 1 mes), 30 días (de hasta 3 meses), 15 días (de hasta 6 meses), 10 días (de 6 meses hasta 3 años). Si es múltiple se aumenta en 10 días (para el menor de 1 mes), 7 días (el de hasta 3 meses), 3 días (el de hasta 6 meses) y 2 días (el de 6 meses hasta 3 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SANTA CRUZ

1. Licencia: 180 días.
2. Adopción: 150 días a partir de que este debidamente acreditada.
60 días para personal femenino contratado (de hasta 7 años de edad)
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SANTIAGO DEL ESTERO

1. Licencia: 120 días.
2. Adopción: -
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SANTA FE

1. Licencia: 135 días.
2. Adopción: 60 días (de hasta 12 años).
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SAN JUAN

1. Licencia: 90 días.
2. Adopción: 45 días corridos.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

SAN LUIS

1. Licencia: 90 días.
2. Adopción: 60 días corridos (de hasta 10 años) Se otorgará a ambos cónyuges.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

TIERRA DEL FUEGO

2. Licencia: 90 días.
3. Adopción: 60 días corridos (de hasta 7 años) a la agente mujer.
4. Renuncia: -
5. Excedencia: -

TUCUMÁN

1. Licencia: 90 días.
2. Adopción: 30 días corridos (de hasta 15 años) a la mujer.
3. Renuncia: -
4. Excedencia: -

Con estos datos construimos los Cuadros N° 1, N° 2 y N° 3.

Los regímenes de licencias, justificaciones y franquicias tratados son 26; 23 corresponden a las provincias argentinas, uno a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 2 al Empleo Público Nacional; los que se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744) y por el Primer Convenio Colectivo del Sector Público.

Cuadro N° 1

Regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias	Días	Opciones de uso Pre-Parto
Buenos Aires Entre Ríos Jujuy Mendoza Nacional (Ley de Contrato de Trabajo) Neuquén Río Negro Salta San Juan San Luis Tierra del Fuego Tucumán	90	No especificado. A partir del 8° mes 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días 30 ó 45 días No especificado. 30 ó 45 días
Nacional (1er. Convenio Colectivo del Sector Público)	100	30 días
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	105	30 ó 45 días
Catamarca Córdoba Corrientes Chaco Chubut La Pampa La Rioja Santiago del Estero	120	30 días 20 días 30 ó 60 días 60 días 30 días 15 ó 30 días 20 días
Misiones Santa Fe	135	30 ó 45 días 45 días
Formosa	150	30 ó 45 días
Santa Cruz	180	15 ó 30 días

Observamos en el Cuadro 1 que doce regímenes adoptan el valor de licencia por maternidad de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, art. 177, o sea 90 días, siendo este el piso de días de licencia por Maternidad.

Los Organismos Nacionales convencionados, o sea en los que rigen el 1er. Convenio Colectivo del Sector Público Ley N° 24.185, otorgan 100 días mejorando en 10 días el mínimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

El régimen de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires otorga 105 días, una mejora de 15 días más.

Ocho regímenes otorgan 120 días, mejorándolo en 30 días más. Dos dan 135 días, siendo la mejora en 45 días más.

Un solo régimen otorga 150 días, mejorando en 60 días y otro brinda 180 días, duplicando el otorgado por la Ley de Contrato de Trabajo.

De esto vemos que en los 26 regímenes comparados, sólo 14 mejoran en cantidad de días otorgados, variando desde 10 días hasta duplicar la mejora de la licencia por maternidad.

Además en el Cuadro 1 vemos que también existen diferentes opciones en la utilización de los días de licencia antes de la fecha probable de parto.

Casi todos los regímenes, establecen alternativas prenatales por los días de licencia. Por ejemplo: los regímenes que otorgan 90 días las diferencias son 30 días ó 45 días antes, solo 2 no explicitan su reglamentación.

El régimen que otorga 100 días establece 30 días antes y el de 105 días da la alternativa de los 30 días o 45 días antes, ídem a los de 90 días.

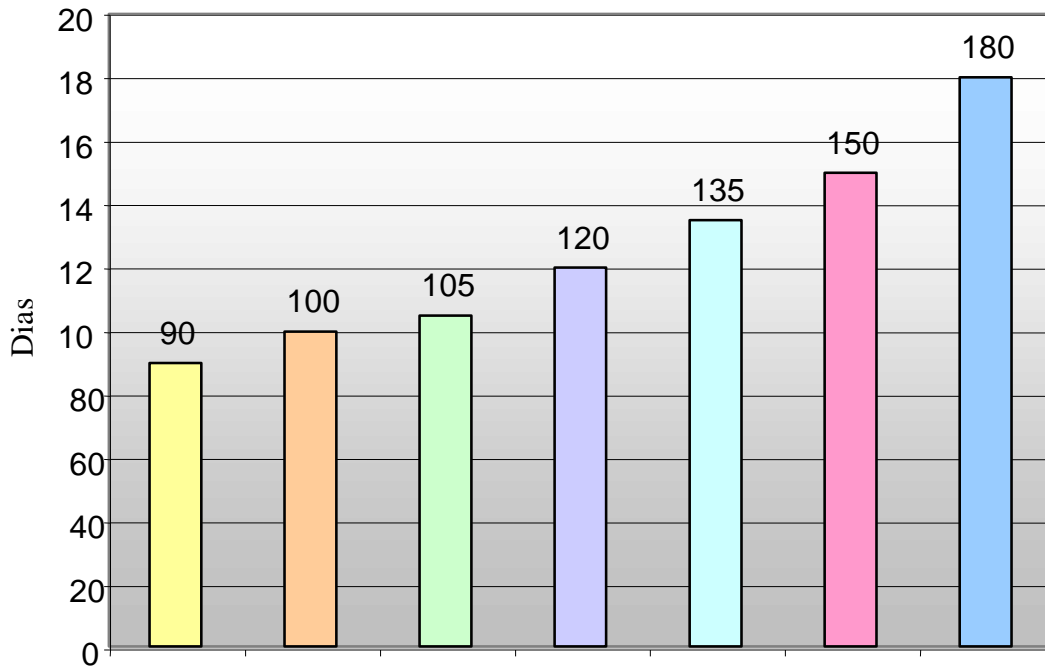
Los regímenes que otorgan 120 días las diferencias son 15, 20, 30, 45 ó 60 días antes.

Los regímenes que otorgan 135 días establecen 30 ó 45 días antes.

El que otorga 150 días establece también 30 ó 45 antes, y el que otorga 180 días establece 15 ó 30 días antes.

DÍAS DE LICENCIA POR MATERNIDAD

Gráfico N° 1



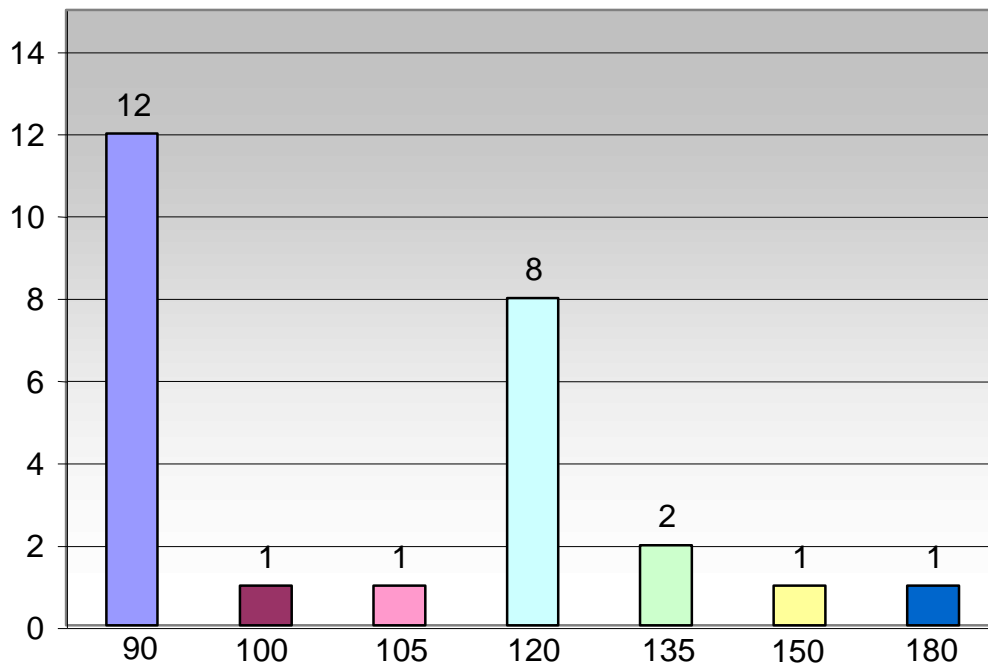
De acuerdo con el cuadro N° 1, graficamos la variación de la duración legal del período de licencia por maternidad..

En los 26 regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias, existen 7(siete) diferentes períodos legales de licencias. La mínima duración es de 90 días, duplicándose en la máxima, que es de 180 días ; variando de 90 a 100, 105, 120, 135, 150 y 180 días.

En el gráfico se ve con claridad la disparidad entre los diversos regímenes.

CANTIDAD DE REGIMENES CON IGUALDAD DE DÍAS POR MATERNIDAD

Gráfico N° 2



Vemos en el gráfico N° 2 la cantidad de regímenes que cuentan con igualdad de días de licencia por maternidad. Observamos 12 regímenes con 90 días, 1 con 100 días, 1 con 105 días, 8 con 120 días, 2 con 135 días, 1 con 150 días y 1 con 180 días.

Podemos observar que la mayoría, 12 de 26 regímenes, otorgan 90 días, o sea el 46% del total de regímenes, de acuerdo a Ley de Contrato de Trabajo, en segundo orden por cantidad, 8 regímenes otorgan 120 días. Prácticamente el 77% está entre los valores 90 y 120 días. El resto varía entre 100, 105, 135 y 150 y 180 días.

Con 90 días tenemos los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias de Buenos Aires, Entre Ríos, Jujuy, Mendoza, Nacional (Ley de Contrato de Trabajo), Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Tierra del Fuego y Tucumán.

Con 100 días tenemos el régimen Nacional (1er. Convenio Colectivo del Sector Público).

Con 105 días tenemos el régimen de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Con 120 días tenemos los regímenes de Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, La Pampa, La Rioja y Santiago del Estero.

Con 135 días tenemos los regímenes de Misiones y Santa Fe.

Con 150 días tenemos al régimen de Formosa y con hasta 180 días a Santa Cruz.

LICENCIAS POR MATERNIDAD AGRUPADAS POR ZONAS

Hemos agrupado a los respectivos regímenes en zonas geográficas. En total 6 zonas. Esta se realizó para poder comparar los distintos regímenes agrupados, viendo situaciones que justifiquen estas diferencias en los períodos de licencias por maternidad.

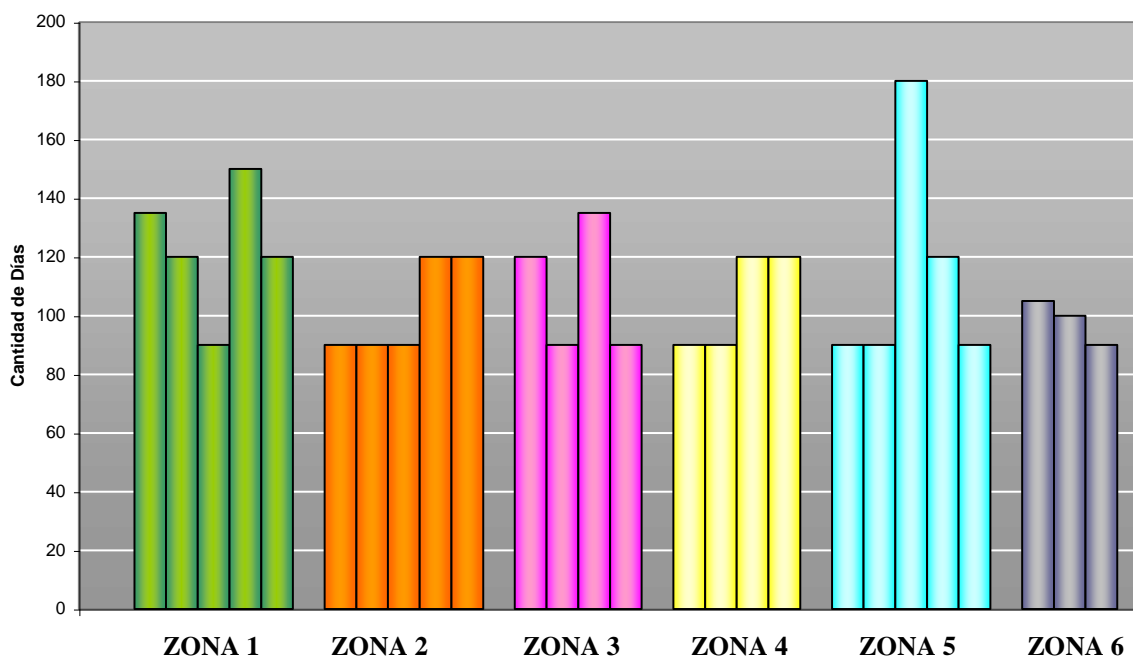
Cuadro N° 2

ZONAS											
1		2		3		4		5		6	
1	Misiones	1	Tucumán	1	La Pampa	1	Mendoza	1	Río Negro	1	Ciudad Autónoma
2	Corrientes	2	Jujuy	2	Buenos Aires	2	San Juan	2	Neuquén	2	Nación c. s.p.
3	Entre Ríos	3	Salta	3	Santa Fe	3	Catamarca	3	Santa Cruz	3	Nación c.t.
4	Formosa	4	Sgo. del Estero	4	San Luis	4	La Rioja	4	Chubut		
5	Chaco	5	Córdoba					5	Tierra del Fuego		

En la Zona 6 donde dice: **c.t.** significa: Ley de Contrato de Trabajo N° 20744
c.s.p. . significa: 1er. Convenio Colectivo del Sector Público.

DIAS DE MATERNIDAD POR ZONA

Gráfico N° 3



EL Gráfico N° 3 se realizó en base al Cuadro n° 1 y al Cuadro N° 2, los regímenes están ordenados en cada zona de izquierda a derecha según ejemplo:

ZONA 1: 1 = Misiones; 2 = Corrientes; 3 = Entre Ríos; 4 = Formosa; 5 = Chaco

La única zona de menor diferencia entre los regímenes, es la Zona 6, que corresponde a los de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Nacional: el 1er. Convenio Colectivo del Sector Público y los que adoptan lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

La Zona 3, entre máxima y mínima duración tienen una diferencia de 45 días, la máxima es de 135, la Zona 1 tiene un período de licencia de 150 días el mayor, y el menor de 90 días. La diferencia es de 60 días.

En las Zonas 2 y 4, existen dos regímenes diferentes siendo éstos de 90 y 120 días. que corresponden a las Provincias de Tucumán, Jujuy, Salta, Santiago del Estero y Córdoba en la Zona 2 y Mendoza, San Juan, Catamarca, y La Rioja en la Zona 4, son las más homogéneas.

En las Zonas 3, 5 y 6 existen tres regímenes diferentes. La que mayor diversidad de regímenes presenta es la Zona 1 con cuatro.

En la Zona 3, estos regímenes son de 90, 120 y 135 días. En la Zona 5, de 90, 120 y 180 días, y en la Zona 6 de 90, 100 y 105 días.

En la Zona 5 se encuentra la mayor diferencia entre el mínimo y el máximo de duración legal del período de licencia. El mínimo es 90 días y el máximo es 180

días, perteneciendo esta licencia a la Provincia de Santa Cruz, siendo el único régimen que otorga tal cantidad de días.

La Zona 6 , tiene las mínimas diferencias entre regímenes. Entre la mínima de 90 días y la máxima de 105 días, la diferencia es de sólo 15 días.

En las Zonas 2 y 4, observamos que entre la máxima y la mínima duración del período de licencia, la diferencia es de 30 días. Mínima 90 días, máxima 120 días, es la media.

Notamos que no existen indicadores comunes que justifiquen la diversidad en la duración de las licencias por maternidad. Las mismas son azarosas.

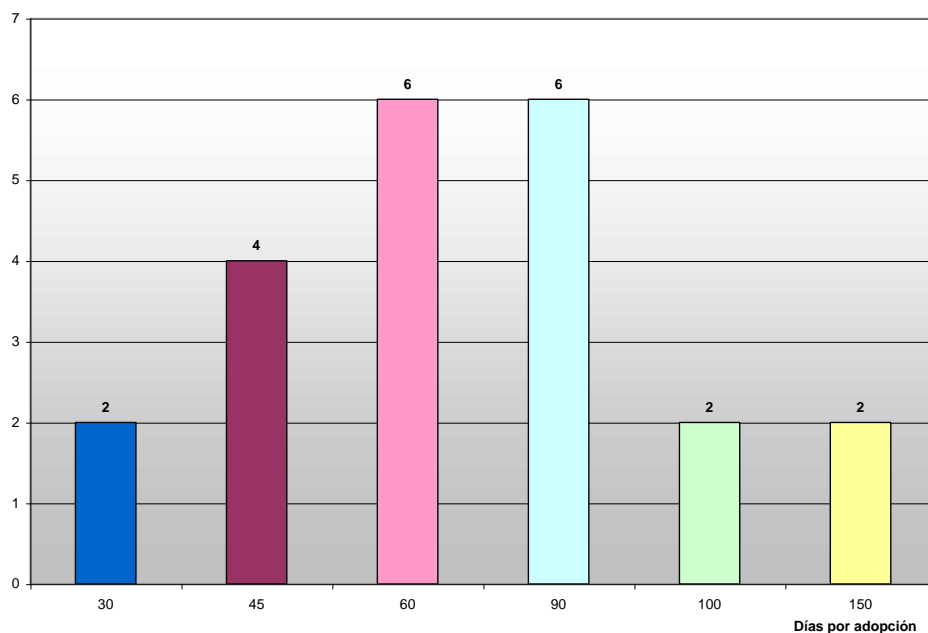
ADOPCION

Cuadro Nº 3

<i>Regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias</i>	Días
Entre Ríos Tucumán	30 días
Misiones Nacional (Convenio Colectivo ANSES) Salta San Juan	45 días
Catamarca Corrientes Chubut Santa Fe San Luis Tierra del Fuego	60 días
Buenos Aires Ciudad Autónoma de Buenos Aires Chaco La Pampa La Rioja Río Negro	90 días
Córdoba Nacional (1er. Convenio Colectivo Sector Público)	100 días
Formosa Santa Cruz	150 días
Jujuy Mendoza Neuquén Santiago del Estero	No explicitan

CANTIDAD DE REGIMENES SEGUN DIAS DE LICENCIA POR ADOPCIÓN

Gráfico N° 4



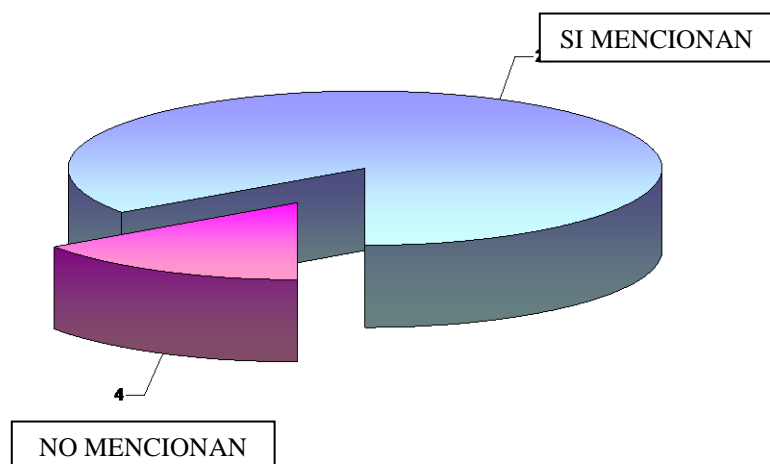
Observando el Cuadro N° 3 notamos que de los 22 regímenes laborales que explicitan la licencia por adopción, 12 regímenes, casi el 55% otorgan menos días de licencias que los 90 días otorgados por la Ley de Contrato de Trabajo, por maternidad, variando entre 30, 45 y 60 días.

El 27% otorgan 90 días de licencia por adopción. Un 9% otorga 100 días y el otro 9% otorga 150 días.

En esta situación de la trabajadora y del trabajador, que afrontan un tema nuclear como el de la adopción, debe considerarse la importancia de la adaptación tanto del padre como de la madre, el tiempo de licencia parental debe ser considerado con mayor atención.

CANTIDAD DE REGIMENES QUE MENCIONAN LA LICENCIA POR ADOPCIÓN

Gráfico N° 5



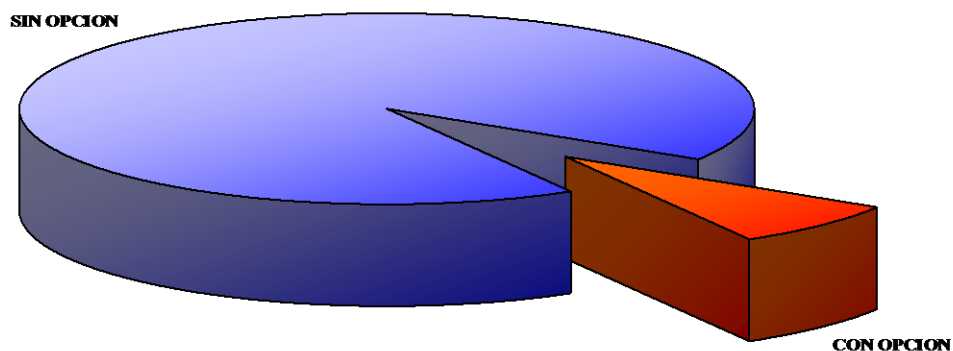
TOTAL DE REGÍMENES DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS: 26
NO MENCIONAN LICENCIA POR ADOPCIÓN: 4 Jujuy, Mendoza, Neuquén y Santiago del Estero.

SI MENCIONAN LICENCIA POR ADOPCIÓN: 22.

En el Gráfico N° 5 observamos que la mayoría, el 85% aproximadamente, explicitan en sus regímenes los días de licencias por adopción. Solo el 15% no lo menciona.

INDICADOR DE MATERNIDAD POR OPCION DE RENUNCIA

Gráfico N° 6

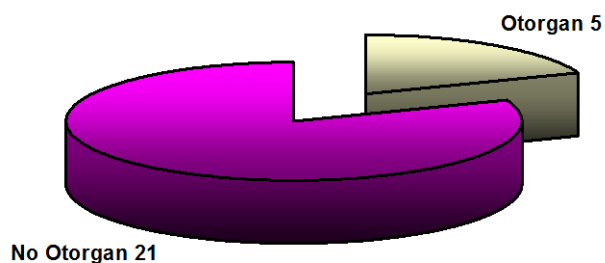


TOTAL DE REGIMENES DE LICENCIA, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS: 26
SIN OPCIÓN DE RENUNCIA: 24
CON OPCIÓN DE RENUNCIA: 2 Buenos Aires y Nacional (1er. Convenio Colectivo del Sector Público).

En el Gráfico Nº 6 notamos que la gran mayoría, el 92%, no explicita la opción de renuncia luego de la licencia por maternidad. Únicamente el 8% lo especifica en sus regímenes de licencias, justificaciones y franquicias.

REGÍMENES QUE OTORGAN ESTADO DE EXCEDENCIA

Gráfico N° 7



TOTAL DE REGIMENES DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS: **26**

SI OTORGAN ESTADO DE EXCEDENCIA : 5 –Buenos Aires, Catamarca, Formosa, Nacionales (1er. Convenio Colectivo del Sector Público) y (Ley de Contrato de Trabajo)

NO OTORGAN: 21

En el Gráfico N° 7 notamos que el 81% no explicita sobre el estado de excelencia, el 19% sí explicita la situación de excelencia en sus regímenes de licencias, justificaciones y franquicias.

FRANQUICIAS POR LACTANCIA – ATENCIÓN DEL NIÑO

FRANQUICIAS POR LACTANCIA – ATENCION DEL NIÑO

BUENOS AIRES

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 12 meses.
3. Adopción: igual tratamiento.

CATAMARCA

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 360 días
3. Adopción: -

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 12 meses.
3. Adopción: igual tratamiento.

CÓRDOBA

1. Horas diarias: 2 horas (el primer año de vida) y 1 hora (el segundo año).
2. Duración: 2 años o 1 año y medio continuando con 2 horas.
3. Adopción: igual tratamiento.

CORRIENTES

1. Horas diarias: 3 horas.
2. Duración: 360 días corridos.
3. Adopción: -

CHACO

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 3 meses.
3. Adopción: -

CHUBUT

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 12 meses.
3. Adopción: igual tratamiento.

ENTRE RIOS

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 90 días corridos.
3. Adopción: -

FORMOSA

1. Horas diarias: 2 horas
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

JUJUY

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 6 meses.
3. Adopción: -

LA PAMPA

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 240 días, con posibilidad de ampliación.
3. Adopción: -

LA RIOJA

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 6 meses.
3. Adopción: igual tratamiento.

MENDOZA

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

MISIONES

1. Horas diarias: 1 hora (el primer año) y ½ hora (del segundo al quinto año).
2. Duración: 5 años.
3. Adopción: igual tratamiento.

NACIÓN

1. Horas diarias: 2 horas (Convenio Colectivo del Sector Público),
1 hora (Convenio ANSES, Lotería Nacional Sociedad del Estado
y Ley de Contrato de Trabajo).
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

NEUQUÉN

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

RIO NEGRO

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: igual tratamiento.

SALTA

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción : -

SANTA CRUZ

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 240 días.
3. Adopción: -

SANTIAGO DEL ESTERO

1. Horas diarias: 2 horas.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: igual tratamiento.

SANTA FE

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

SAN JUAN

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 180 días. Puede ampliarse a 365 días por casos especiales.
3. Adopción: -

SAN LUIS

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 1 año.
3. Adopción: -

TIERRA DEL FUEGO

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 240 días. Se podrá ampliar a 365 días en casos especiales.
3. Adopción: -

TUCUMÁN

1. Horas diarias: 1 hora.
2. Duración: 6 meses.
3. Adopción: -

Con estos datos construimos los Cuadros N° 4, N° 5 y N° 6.

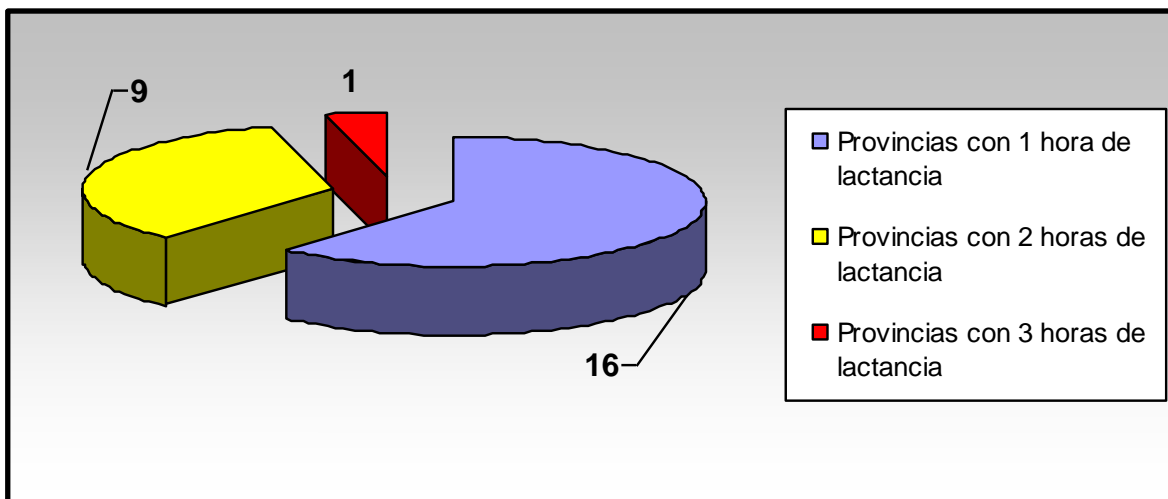
Cuadro N° 4

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PROVINCIALES Y NACIONALES	HORAS	DURACIÓN	
CATAMARCA	1	360 días	desde el nacimiento
CHUBUT	1	1 año	desde el nacimiento
JUJUY	1	6 meses	terminada la licencia por maternidad
LA RIOJA	1	6 meses	desde el nacimiento
MENDOZA	1	1 año	terminada la licencia por maternidad
MISIONES ⁽¹⁾	1 – 1/2	1er año – hasta 5 años	desde el nacimiento
NACIONALES (Ley Contrato Trabajo)	1	1 año	desde el nacimiento
NEUQUEN	1	1 año	
RIO NEGRO	1	1 años	desde el nacimiento
SALTA	1	1 año	desde el nacimiento
SAN JUAN	1	6 meses	desde el nacimiento
SAN LUIS	1	1 año	desde el nacimiento
SANTA CRUZ	1	240 días	desde el nacimiento
SANTA FE	1	1 año	desde el nacimiento
TIERRA DEL FUEGO	1	240 días	desde el nacimiento
TUCUMAN	1	6 meses	desde el nacimiento
BUENOS AIRES	2	1 año	desde el nacimiento
CHACO	2	3 meses	terminada la licencia por maternidad
CIUDAD AUTÓNOMA de Bs. As.	2	1 año	desde el nacimiento
CÓRDOBA ⁽²⁾	2 - 1	1er año – 2do año	desde el nacimiento
NACIONALES (1er. Convenio Col. Del Sector Público)	2	1 año	desde el nacimiento
ENTRE RIOS	2	3 meses	terminada la licencia por maternidad
FORMOSA	2	1 año	terminada la licencia por maternidad
LA PAMPA	2	240 días	desde el nacimiento
SANTIAGO DEL ESTERO	2	1 año	desde el nacimiento
CORRIENTES	3	360 días	desde el nacimiento

- (1) El 1er. año la franquicia horaria es de una hora y a partir del 2do. Año hasta el 5to. año es de media hora.
- (2) El 1er. año la franquicia horaria es de dos horas y a partir del 2do. año o se continua medio año más con dos horas o se otorga una hora todo el año.

FRANQUICIAS HORARIAS POR LACTANCIA-ATENCION DEL NIÑO

Gráfico N° 8



De acuerdo a los datos del Cuadro N° 4, graficamos y observamos que la mayoría de los regímenes otorgan solo una hora diaria para lactancia y atención al niño. Dos horas diarias de franquicia tienen 9 regímenes y sólo uno, el de la provincia de Corrientes, beneficia con tres horas diarias.

Podemos sintetizar que de un total de veintiséis regímenes provinciales, el 61% otorga una hora, el 35% otorga dos horas y el 4% otorga tres horas diarias.

DURACION DE LA FRANQUICIA HORARIA POR LACTANCIA ATENCION DEL NIÑO

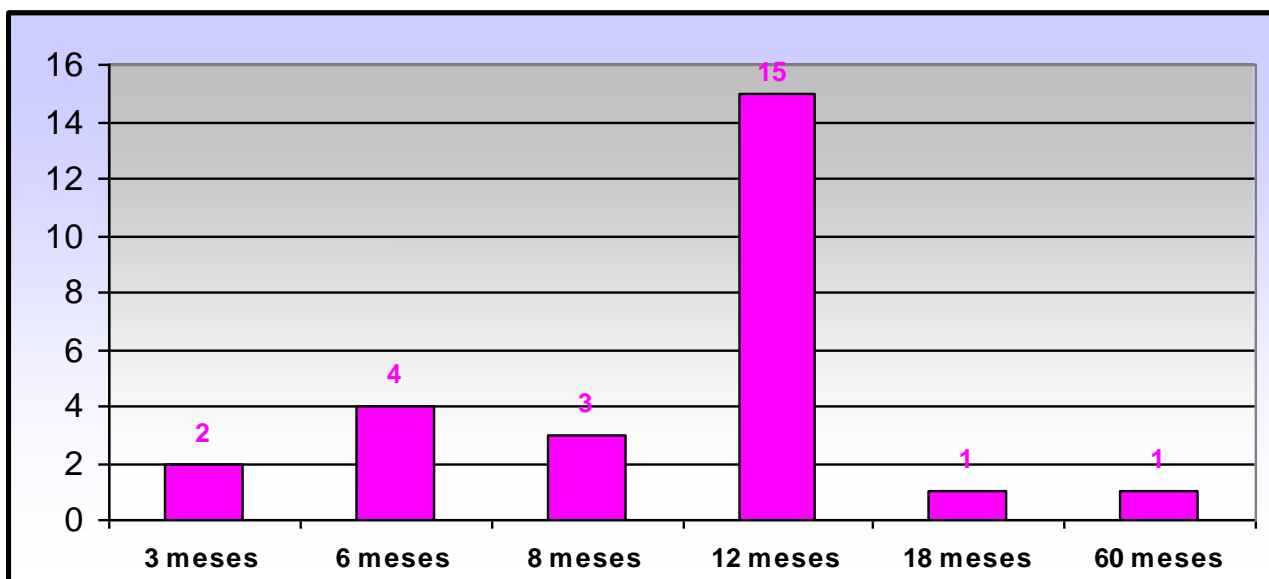
Cuadro N° 5

<i>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PROVINCIALES Y NACIONALES</i>	<i>MESES</i>
CHACO	3
ENTRE RIOS	3
JUJUY	6
LA RIOJA	6
SAN JUAN	6
TUCUMAN	6
LA PAMPA	8
SANTA CRUZ	8
TIERRA DEL FUEGO	8
BUENOS AIRES	12
CATAMARCA	12
CHUBUT	12
CIUDAD AUTÓNOMA de Bs. As.	12
CORRIENTES	12
NACIONALES (1er.Convenio Colectivo del Sector Público)	12
FORMOSA	12
MENDOZA	12
NACIONALES (Ley de Contrato de Trabajo)	12
NEUQUEN	12
RIO NEGRO	12
SALTA	12
SAN LUIS	12
SANTA FE	12
SANTIAGO DEL ESTERO	12
CORRIENTES	12
CORDOBA ⁽¹⁾	18
MISIONES	60

⁽¹⁾ Son 18 meses la duración de la franquicia si la trabajadora continúa con dos horas diarias. Si el segundo año reduce a una hora diaria, la duración de la franquicia aumenta a 24 meses.

DURACION DE LA FRANQUICIA HORARIA POR LACTANCIA-ATENCIÓN DEL NIÑO

Gráfico N° 9



Según la duración de la franquicia, en el Cuadro N° 5 podemos observar la cantidad de meses que otorgan cada uno de los regímenes: Vemos en el Gráfico como se distribuyen.

Del total de los regímenes, quince son los que otorgan un año de franquicia, el 57%. Por debajo de este valor hay nueve, 34% que a su vez tienen diferencias entre sí, dos otorgan tres meses, cuatro otorgan seis meses, y tres ocho meses.

Tan sólo dos regímenes han superado el año. De los cuales uno de ellos, el de Misiones otorga sesenta meses (cinco años). Es el único con una diferencia notable, superando al anterior Córdoba por cuarenta y dos meses (o treinta y seis meses dependiendo de la elección).

El régimen de la provincia de Córdoba tiene la opción de otorgar dieciocho meses de dos horas de franquicia o el primer año dos horas diarias y el segundo año una hora diaria.

FRANQUICIAS POR LACTANCIA AGRUPADAS POR ZONAS – ATENCIÓN DEL NIÑO

Hemos agrupado a los respectivos regímenes en zonas geográficas. En total 6 zonas. Esto se realizó para poder comparar los distintos regímenes agrupados, viendo situaciones que justifiquen estas diferencias en los períodos de franquicias por lactancia-atención del niño.

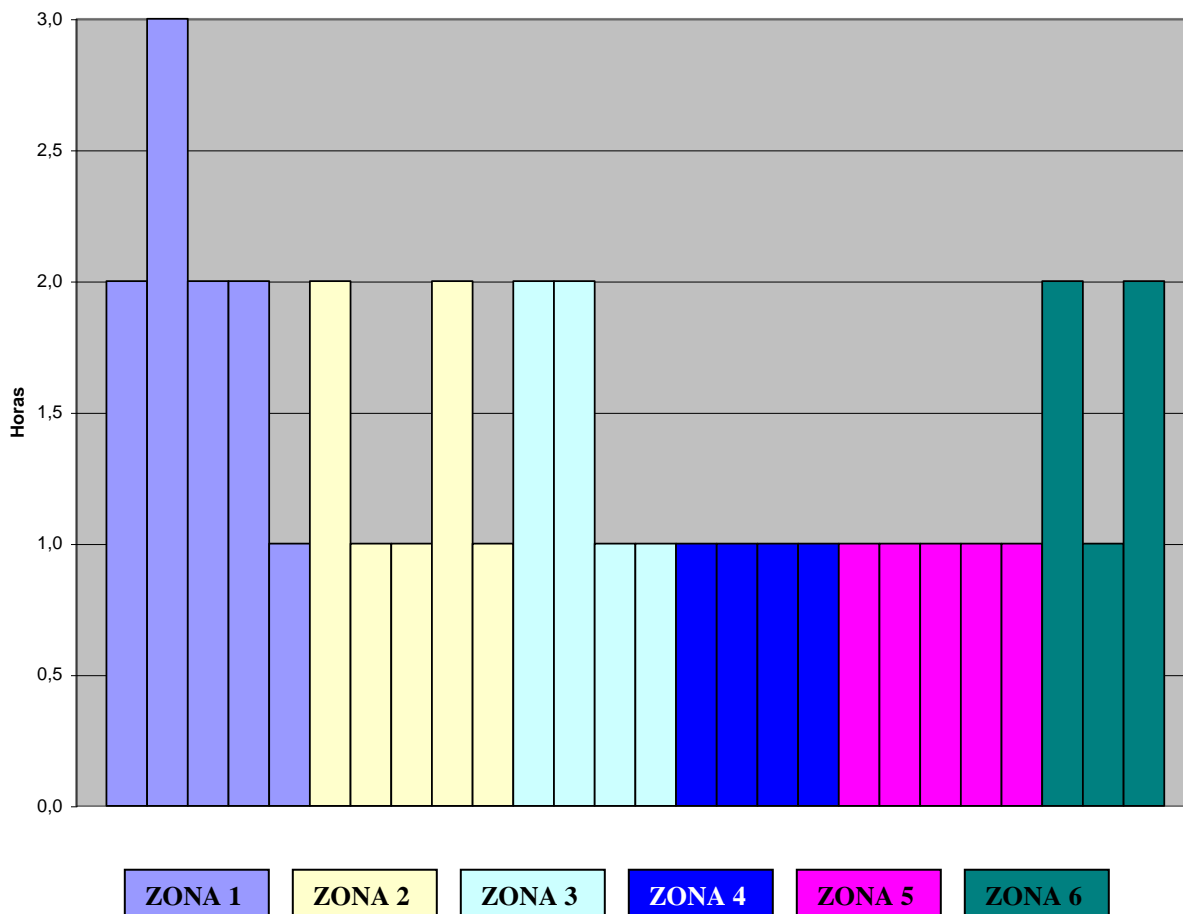
Cuadro N° 6

ZONA 1		ZONA 2		ZONA 3		ZONA 4		ZONA 5		ZONA 6	
1	Chaco	1	Córdoba	1	Bs. Aires	1	Catamarca	1	Chubut	1	Ciudad Autónoma
2	Corrientes	2	Jujuy	2	La Pampa	2	La Rioja	2	Neuquén	2	Nación c. t.
3	Entre Ríos	3	Salta	3	San Luis	3	Mendoza	3	Río Negro	3	Nación c.s.p
4	Formosa	4	Sgo. del Estero	4	Santa Fe	4	San Juan	4	Santa Cruz		
5	Misiones	5	Tucumán					5	Tierra del Fuego		

En la **Zona 6** donde dice: **c.t.:** Ley de Contrato de Trabajo N° 20744
c.s.p.: 1er. Convenio Colectivo del Sector Público.

HORAS DE FRANQUICIA POR LACTANCIA POR ZONA-ATENCIÓN DEL NIÑO

Gráfico N° 10



Los Gráficos N° 10 y 11 se realizaron en base a los Cuadros N° 4 , 5 y 6.
Los regímenes están ordenados en cada zona de izquierda a derecha según ejemplo:

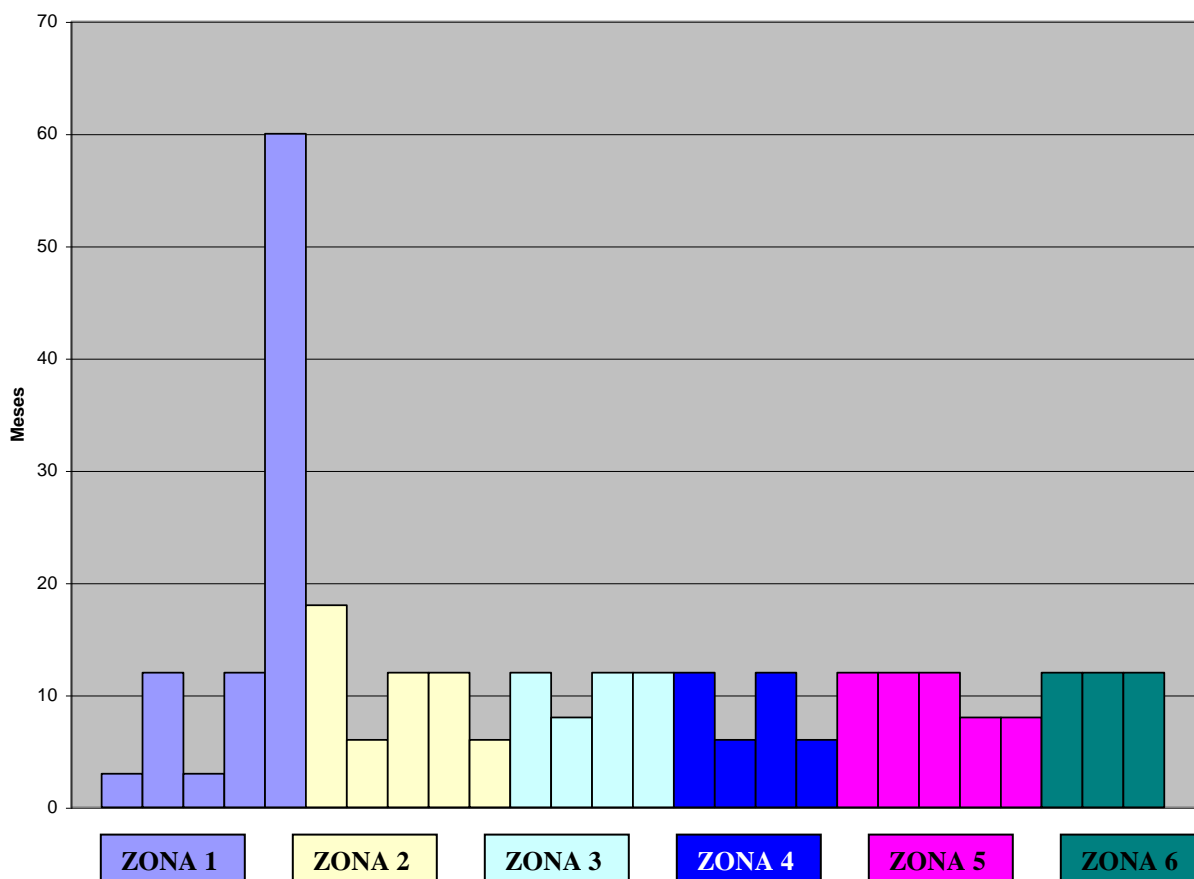
ZONA 1 : 1 = Chaco; 2 = Corrientes; 3 =Entre Ríos; 4 = Formosa;
5 = Misiones

El Gráfico N° 10 representa las horas de lactancia por zona. La Zona indicada por el número uno se destaca por su asimetría. Mientras el régimen de la Provincia de Misiones otorga una hora diaria, el de la provincia de Corrientes otorga tres. En las Zonas 2 y 3 hay dos regímenes en cada una de ellas que otorgan dos horas, mientras que el resto otorga sólo una hora.

Los que otorgan dos horas son Córdoba y Santiago del Estero en la Zona 2, y los de las provincias de Buenos Aires y La Pampa en la Zona 3. Las Zonas 4 y 5 son homogéneas, todos los regímenes otorgan sólo una hora. En la Zona 6 hay diferencias. Han mejorado otorgando dos horas diarias los regímenes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el de Nación.

DURACION EN MESES DE LA FRANQUICIA POR LACTANCIA-ATENCIÓN DEL NIÑO - POR ZONA

Gráfico N° 11



En el Gráfico N° 11 Duración en Meses de la Franquicia por Lactancia –atención del niño, por zona, la zona 1 es la que presenta mayor desigualdad. En este caso mientras que Chaco y Entre Ríos otorgan sólo tres meses de Franquicia, la provincia de Misiones se destaca por otorgar cinco años, siendo esta zona la de mayor diferencia. De 60 meses la mayor duración y de 3 meses la mínima. Los otros regímenes otorgan 12 meses. Existen tres periodos de duración.

En la zona 2, también existen tres períodos de duración, 18 meses, 12 meses y 6 meses.

La zona 3 presenta dos períodos diferentes, tres coincidentes y uno sólo menor. Son tres de 12 meses y uno de 8 meses..

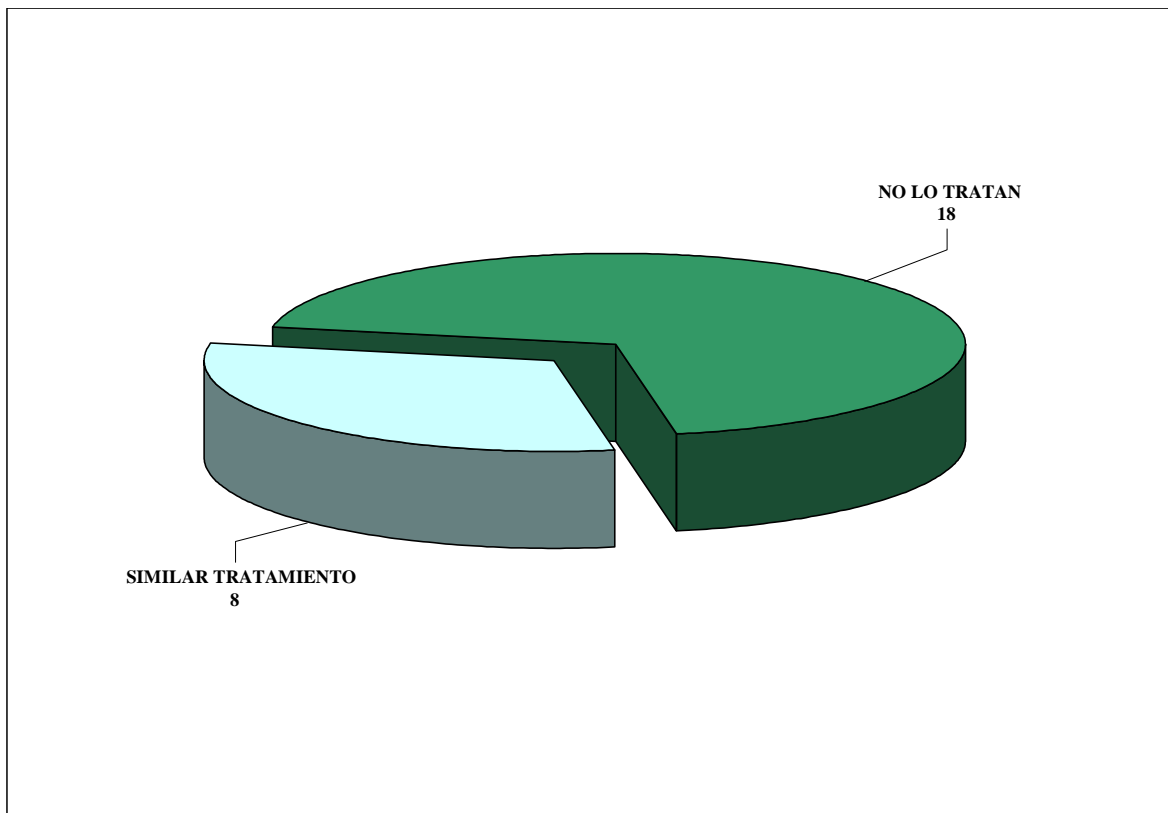
En la zona 4 también hay dos períodos, dos de 12 meses y dos de 6 meses.

La zona 5 también presenta dos períodos, de 12 meses y 8 meses.

La única homogénea es la Zona 6 con sólo períodos de 12 meses.

FRANQUICIA POR LACTANCIA – ATENCIÓN AL NIÑO EN CASO DE ADOPCION

Gráfico N° 12



Total de regímenes de licencias, justificaciones y franquicias: **26**

No mencionan la franquicia horaria: **18** regímenes

Si mencionan la franquicia horaria: **8** regímenes

En el gráfico observamos que el 69% no menciona la franquicia horaria por lactancia-atención del niño, para los casos de adopción, sólo lo hace el 31% de los regímenes.

NORMATIVAS NACIONALES E INTERNACIONALES
Paula Costanza SARDEGNA

NORMATIVA NACIONAL

INTRODUCCIÓN

Luego de la exhibición y descripción sistematizada, en seis zonas, del tratamiento del instituto de la protección de la maternidad en las trabajadoras del sector público nos proponemos encuadrar y analizar el régimen tutelar legal y convencional vigente.

El desconocimiento de la prolífica y diversa normativa existente no pocas veces provoca. el incumplimiento de pautas concretas en ocasión de la interrupción de la prestación laboral durante parte de la gestación, alumbramiento y post parto de la mujer trabajadora las que provocan, sin duda, una regresión entrópica ¹⁾ del ordenamiento normativo.

Perseguimos facilitar el entendimiento del estado actual del instituto y vislumbrar la posibilidad de alternativas que no limiten el estudio a una descripción contemporánea o coyuntural sino que, por el contrario, marquen la impronta del compromiso social que importa la maternidad como **bien público** a tutelar por el Estado.

Por ello aclaramos desde el inicio que el enfoque persigue ocuparse no de la maternidad como mero acontecimiento físico o biológico reservado exclusivamente a las mujeres, sino de la “**protección de la maternidad**”, como deber social y bien público de preservación de la especie humana.

NORMATIVA CONSTITUCIONAL

La Constitución Nacional y algunas provinciales se ocupan de la protección de la maternidad pero desde disímiles aspectos ya sea previendo disposiciones específicas y concretas para la mujer que va a parir o que ya dio a luz, como así también sobre la protección de la familia, o directamente, la protección de la maternidad o paternidad, otras sólo guardan silencio.

Las sistematizamos siguiendo el esquema efectuado con anterioridad, se aglutina en 6 zonas distintas para una mayor coherencia lógica.

ZONA 1

Constitución de la Provincia del Chaco ²⁾

Los derechos del trabajador y de la trabajadora se encuentran consagrados en el Capítulo III referido a los derechos sociales, el artículo 29 señala que: “normas especiales tutelarán el trabajo de las mujeres y de los menores”.

En el artículo 35 se ocupa especialmente de los derechos de la familia. Es así como se indica que el Estado **garantiza la protección de la maternidad**, la asistencia a la

¹⁾ SARDEGNA, Paula Costanza: “Entropía de las normas laborales”, Edit. Eudeba, Bs. As., 2000.

²⁾ B. O. 7/12/94 (Separata).

madre en situación de desamparo, de la mujer jefe de hogar y de las madres solteras o adolescentes.

También se asegura el respeto a la mujer por sus características socio-biológicas.

Constitución de la Provincia de Corrientes ³⁾

La Constitución de la Provincia de Corrientes no se detiene en el tema de la maternidad ni en otros vinculables.

Constitución de la Provincia de Entre Ríos ⁴⁾

Esta Constitución menciona a la **maternidad** como uno de sus temas a ponderar.

Así, en cuanto al régimen económico y del trabajo se establece, en el artículo 42, que “... se reglamentará por leyes especiales las condiciones de trabajo de los obreros y empleados residentes en la provincia. Especialmente: ... b) los seguros y el socorro mutuo en caso de enfermedad, **maternidad**, muerte, niñez desvalida, vejez o invalidez...”.

Constitución de la Provincia de Formosa ⁵⁾

En materia de régimen social se establece, en el artículo 82, que el trabajo es un derecho dignificante del ser humano que desaparece con la extinción de la vida, y es un deber. Se establece también que gozará, en sus diversas formas, de la protección de las leyes.

Por el artículo 73 se indica que se brindará especial amparo a las madres solteras desprotegidas, implementará guarderías maternas zonales en forma directa o a través de entidades competentes. Por el artículo 85 se le acuerda a la **mujer grávida** derecho al descanso antes y **después del alumbramiento** y la percepción de su remuneración completa.

Constitución de la Provincia de Misiones ⁶⁾

En esta Constitución, en el artículo 30, se señala que: “el trabajo es un derecho y un deber de carácter social. La provincia promoverá la creación de fuentes de trabajo y asegurará al trabajador las condiciones económicas, morales y culturales para una existencia digna”. El artículo 37 asegura, en el inciso 1), la protección integral de la familia y en el 2), el **amparo a la maternidad**.

El siguiente, el artículo 38, señala que **toda mujer que esté por dar a luz o haya dado a luz** será protegida por el Estado. A tal efecto la ley creará los organismos que asumirán esas tareas.

ZONA 2

Constitución de la Provincia de Córdoba ⁷⁾

³⁾ B. O. 25/2/93.

⁴⁾ Incluida en el “Digesto Constitucional de la Nación Argentina”, Bs. As. 1941.

⁵⁾ B. O. 3/4/91.

⁶⁾ Texto vigente desde el 21 de abril de 1958.

⁷⁾ B. O. 29/4/87 y 26/6/87 (Fe de erratas: B. O. 13/8/87 y 2/5/88).

El artículo 23 determina cuáles son considerados los derechos laborales indicando que: “todas las personas en la Provincia tienen derecho: ... 6.- a que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo, en caso de accidente, enfermedad, invalidez, **maternidad**, vejez, situación de desempleo y muerte, que tienda a un sistema de seguridad social integral...”

Menciona expresamente a la maternidad como una contingencia tuitiva insoslayable. El artículo 24 señala que “...la madre goza de **especial protección desde su embarazo** y las condiciones laborales deben permitirle el cumplimiento de su esencial función familiar”.

Constitución de la Provincia de Jujuy ⁸⁾

Invade el tema normativo en su preocupación por la defensa del género disponiendo no sólo que: “...el trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todas las personas...” sino también, en el artículo 52, que: “la Provincia, en ejercicio del poder de policía que le compete, garantiza a los trabajadores el pleno goce y ejercicio de sus derechos reconocidos en la Constitución Nacional y la ley, y en especial: 9) ... A la **mujer embarazada** se le acordará licencia remunerada en el período anterior y posterior al parto y durante las horas de trabajo el tiempo necesario para lactar...”

El artículo 45 en forma muy novedosa **protege a la maternidad y a la paternidad** de la siguiente forma: “1) la maternidad y la paternidad constituyen valores sociales eminentes. 2) el gobierno y la comunidad protegerán a los padres y madres, garantizándoles su plena participación laboral, intelectual, profesional y en la vida cívica del país y de la provincia, 3) la madre y el niño gozarán de especial y privilegiada protección y asistencia. A tales fines el Estado arbitrará los recursos necesarios”.

Constitución de la Provincia de Salta ⁹⁾

Esta Constitución provincial también en su Preámbulo señala entre sus fines el de proteger a la familia. Lo hace allí y también en el artículo 44 cuando se señalan los derechos laborales y se indica que: “los poderes públicos ejerciendo las facultades propias del poder de policía, reconocen y resguardan los siguientes derechos del trabajador: ... 8. Derecho a la **protección de la familia**...”.

En el artículo 32 se señala que “la familia es el núcleo primario y fundamental de la sociedad. Los poderes públicos protegen y reconocen sus derechos para el cumplimiento de su fines”.

Pero nada en particular se expresa con respecto a la maternidad.

Constitución de la Provincia de Santiago del Estero ¹⁰⁾

Se asimila al precepto nacional de igual remuneración por igual tarea más allá de las diferencias por sexo. En esta Provincia también se entiende, según su artículo 20, que: “el trabajo es un derecho y un deber social y como tal gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador ...11. la igualdad de oportunidades

⁸⁾ B. O. 17/11/86 (Anexo).

⁹⁾ B. O. 22/4/98 (Separata).

¹⁰⁾ B. O. 29/12/97 (Edición Extraordinaria).

para ambos sexos, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación arbitraria. En caso de duda sobre la interpretación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador”.

Por el artículo 27 se **promueve la familia**, núcleo fundamental de la sociedad. Por el artículo 28 se señala que “... la provincia dictará un régimen de seguridad especial de **protección de la madre durante el embarazo y el período de lactancia**. Las condiciones laborales deberán permitir a la madre el cumplimiento de sus funciones familiares esenciales”.

Constitución de la Provincia de Tucumán ¹¹⁾

Se ocupa del tema y lo hace con particular atención.

Entre las declaraciones, derechos y garantías que se consagran en el artículo 35 pocos resultan referidos a las relaciones laborales: “dentro de la esfera de sus atribuciones, la Provincia procurará especialmente que las personas gocen de los siguientes derechos: (y en particular expresa) ...2. A la constitución de una **familia**, como célula primaria de la sociedad, con protección del Estado para su desarrollo. 3. A una **adecuada protección de la maternidad**, favoreciendo la participación laboral de la madre sin que afecte tareas propias del hogar. La trabajadora en estado de gravidez tendrá un tratamiento especial en el trabajo en virtud del embarazo antes y después del parto...”.

ZONA 3

Constitución de la Provincia de Buenos Aires ¹²⁾

Sus enunciados no detallan diferencias tampoco se hace referencia expresa al género.

En la Sección Primera referida a las declaraciones, derechos y garantías, su artículo 39, proclama que el trabajo es un derecho y un deber social y se indica que la Provincia fiscalizará el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercerá en forma indelegable el poder de policía en materia laboral.

El artículo 36, inciso 4 señala que “... toda mujer tiene derecho ... a una **protección especial durante los estados de embarazo** y lactancia y las condiciones laborales deben permitir el cumplimiento de su esencial función familiar. La provincia promoverá políticas de asistencia a la madre soltera sostén de hogar”.

Constitución de la Provincia de La Pampa ¹³⁾

La Constitución de la Provincia de La Pampa en un solo Capítulo regula sobre el régimen económico, financiero y social dando por reproducidos en toda su amplitud los derechos sociales establecidos en la Constitución Nacional.

Constitución de la Provincia de San Luis ¹⁴⁾

¹¹⁾ B. O. 22/1/91.

¹²⁾ B. O. 14/4/94 Suplemento.

¹³⁾ B. O. 14/10/94 (Separata).

¹⁴⁾ B. O. 8/4/87 (Anexo).

Esta Constitución, en su Preámbulo, también se fija como meta el **proteger a la familia** y establecer el derecho y el deber al trabajo.

Entre los derechos y garantías del trabajador, el artículo 58, destaca que: “todo habitante tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su ocupación. El trabajo es considerado como actividad básica para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona humana, de su familia y en la construcción del bien común. El artículo 48 señala a la **familia** como núcleo primario y fundamental de la Sociedad. Es objeto de preferente protección por parte del Estado, el que reconoce sus derechos en lo que respecta a su constitución, definición y cumplimiento de sus fines.

Constitución de la Provincia de Santa Fe ¹⁵⁾

Se ocupa de la mujer.

Entre los principios, derechos, garantías y deberes, el artículo 20, indica que: “la Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador. Reglamenta las condiciones en que el trabajo se realiza, incluso la jornada legal de trabajo, y otorga una **especial protección a la mujer** y al menor que trabajan....”.

El artículo 23 indica: “La provincia constituye a la **formación y defensa integral de la familia** y al cumplimiento de las funciones que le son propias con medidas económicas o de cualquier otra índole encuadradas en la esfera de sus poderes ... **protege en lo material y moral a la maternidad**”.

ZONA 4

Constitución de la Provincia de Catamarca ¹⁶⁾

Se ocupa en particular de la mujer. Así, en el artículo 65 de esta Carta Fundamental, se dispone que: “sin perjuicio de los derechos sociales generales reconocidos por esta Constitución, dentro de sus competencias propias, la Provincia garantiza los siguientes derechos especiales: “... II - De la mujer: 1.- Al ejercicio pleno de sus derechos, la igualdad de oportunidades y al acceso efectivo a la capacitación profesional. 2.- A condiciones especiales en el ejercicio de su trabajo. 3.- **A la protección y asistencia integral de la maternidad.** A la compatibilización de su misión de madre y ama de casa con su actividad laboral”.

Constitución de la Provincia de La Rioja ¹⁷⁾

Si bien no se detiene en derechos concretos de la mujer sí lo hace con respecto a la familia.

Esta es una Carta Fundamental que en su preámbulo destaca que: “la **familia** es célula básica de la sociedad y raíz de su grandeza así como ámbito natural de la cultura y la educación; que el trabajo es deber y derecho de todos los hombres y representa la base del bienestar de toda comunidad organizada; que la justicia es

¹⁵⁾ B. O. 18/4/62.

¹⁶⁾ B. O. 5/9/88.

¹⁷⁾ B. O. 24/4/98 (Suplemento).

valor primario de la vida y que el ordenamiento social se cimenta en el bien común y la solidaridad humana”.

El artículo 33, referido a los derechos individuales del trabajador, establece entre otros derechos el de **protección de su familia**.

Por el artículo 34 se protege a la familia y se garantiza que “... la **atención y asistencia de la madre** y el niño gozarán de la especial consideración del Estado”.

Constitución de la Provincia de Mendoza ¹⁸⁾

La Carta Fundamental de la Provincia de Mendoza no ha previsto disposición alguna que tutele la maternidad.

Constitución de la Provincia de San Juan ¹⁹⁾

Aquí también la familia es atendida.

Por el artículo 52 el Estado asegura la “**protección integral de la familia**... elabora programas de apoyo materno-infantil”. Por el artículo 53 “El estado protege la **maternidad con asistencia integral** y garantiza una satisfactoria realización personal de la madre con plena participación laboral, intelectual, profesional, cívica y posibilita el cumplimiento de su esencial función familiar”.

ZONA 5

Constitución de la Provincia del Chubut ²⁰⁾

Va más allá y se ocupa, en particular, de la mujer embarazada.

Por esta Constitución en el capítulo segundo, artículo 23, se determina que: “en la provincia, el trabajo es un derecho y un deber de carácter social”.

Y en el artículo 24: “la ley garantiza, en cuanto sea de competencia provincial, a todos los trabajadores los siguientes derechos: ... 5. ...a la **mujer grávida** se le acuerda licencia remunerada en el período anterior y posterior al parto y se concede a la madre durante las horas de trabajo el tiempo necesario para lactar...”

En el artículo 26 se señala que “... la madre goza de adecuada **protección desde su embarazo** las condiciones laborales deben garantizar el cumplimiento de su esencial función familiar”.

Constitución de la Provincia de Neuquén

Se ocupa de la familia y de la mujer en particular.

Pero nadie en concreto dispone sobre la protección de la maternidad.

Constitución de la Provincia de Río Negro ²¹⁾

¹⁸⁾ B. O. 6/12/65.

¹⁹⁾ B. O. 5/7/86.

²⁰⁾ B. O. 14/10/94 (Anexo).

²¹⁾ B. O. 13/6/88 (Suplemento).

Los derechos del trabajador se encuentran sistematizados en el artículo 40 pero ninguna aclaración, asimilación o diferenciación se hace con respecto a la mujer que trabaja.

En el artículo 31 se indica que: “el Estado **protege a la familia**, como célula base de la sociedad... los padres tienen el derecho y la obligación de cuidar y educar a sus hijos...”.

Constitución de la Provincia de Santa Cruz ²²⁾

El artículo 55 determina que “la provincia establecerá un régimen de Seguridad Social que comprenda toda la población durante el transcurso de la vida humana contemplando las consecuencias de ... **maternidad**...”.

Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur ²³⁾

Torna al reconocimiento familiar.

En el artículo 17 se establece que “la mujer y el hombre tienen igual derecho en lo cultural, laboral, económico, político, social y familiar respetando sus respectivas características socio-biológicas. La **madre** goza de adecuada **protección desde su embarazo**. Las condiciones laborales deben permitirle el cumplimiento de su esencial función familiar”.

ZONA 6

Constitución Nacional ²⁴⁾

Nuestra Carta Magna, en su artículo 14 bis, se ocupa de la protección de los derechos del trabajador dependiente.

En lo que respecta en particular al tema que nos ocupa cabe destacar la **protección integral de la familia**. Si bien la Constitución no contiene ninguna cláusula de género si garantiza igual remuneración por igual tarea prohibiendo alguna discriminación al respecto.

En el artículo 75, inc. 23, se determina que corresponde al Poder Ejecutivo “... dictar un régimen de Seguridad Social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, **desde el embarazo** hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la **madre durante el embarazo** y el tiempo de lactancia...”.

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ²⁵⁾

En el artículo 21, inciso 4, se **promueve la maternidad y paternidad responsables** y en el inciso 5, se garantiza la **atención integral del embarazo, parto, puerperio** hasta el primer año de vida, asegura su protección y asistencia integral, social y nutricional, promoviendo la lactancia materna, propendiendo a su normal crecimiento

²²⁾ B. O. 30/9/94.

²³⁾ B. O. 28/5/91.

²⁴⁾ B. O. 10/1/95 (Suplemento).

²⁵⁾ B. O. de la Ciudad de Buenos Aires, 10/10/96.

y con especial dedicación hacia los núcleos poblacionales carenciados y desprotegidos...”.

NORMATIVA PROVINCIAL

Se sistematizan a continuación algunas de las normas específicas sobre “protección de la maternidad” en la legislación provincial, de acuerdo a las 6 zonas previamente demarcadas.

ZONA 1

Provincia de Corrientes

La **ley 4067** ²⁶⁾, estatuto para el personal de la Administración Pública provincial

Se encarga de disponer en el art. 141 que: “El personal femenino podrá hacer uso de ciento veinte (120) días corridos de licencia por maternidad, con goce íntegro de haberes. Esta licencia comenzará a contarse a partir de los siete meses de embarazo, el que se acreditará mediante la presentación de certificado médico”.

El lapso permitido, como se advierte, es significativo. Supera a la ley de contrato privado noventa (90) y al convenio nacional de la administración en su versión sin ampliaciones cien (100) días.

El art. 142 prevé que: “Si el agente no alcanzara a completar sesenta (60) días de licencia con posterioridad al parto, se le podrá adicionar hasta diez (10) días corridos más de licencias con goce de haberes” y el art. 143 que: “el agente podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; en tal supuesto el resto del período se acumulará al período posterior al parto”.

²⁶⁾ B. O. (Anexo) 11/9/86.

El art. 144 prevé que: “El término de ciento veinte (120) días de licencia podrá modificarse en los siguientes casos:

a) Nacimientos múltiples: cuando se produzca el nacimiento de dos (2) o más niños se otorgará ciento treinta (130) días corridos de licencia, la que se ampliará a ciento cuarenta (140) días corridos cuando sean prematuros. Este último término será condicionado a la supervivencia de por lo menos dos (2) niños; de sobrevivir uno sólo, la licencia se limitará a ciento veinte (120) días corridos.

b) Si se produjera defunción fetal, entre el séptimo y noveno mes de gestación, se otorgarán veinte (20) días corridos de licencia, sin perjuicio de otros que podrán acordarse por enfermedad.

c) Si la defunción fetal se produjera entre el cuarto y sexto mes de gestación se otorgarán quince (15) días corridos de licencia sin perjuicio de otros que podrían concederse por enfermedad.

d) Si se produjera la interrupción del embarazo por causa no imputable al agente, antes de los tres meses, se podrá conceder hasta cuarenta y ocho (48) horas de licencia”.

También se dispone, en el art. 145, que: “En caso de ser reconocida por autoridad sanitaria alguna epidemia en el ámbito del trabajo, con conocida probabilidad teratogénica (es decir, con probabilidades de provocar anomalías en el desarrollo embriológico) las agentes que se encuentren entre el primer y cuarto mes de embarazo se hallarán eximidas de prestar servicio hasta que se disponga con carácter transitorio su cambio con destino a otros ámbitos en el cual no existiera dicha situación y mientras persista la misma en el lugar de trabajo de origen”.

El art. 146 indica que: “En casos anormales o cuando el parto se retrase y fuera necesario otorgar términos superiores a los establecidos en el art. 142, el excedente se imputará a la licencia por enfermedad de corta o larga duración, según corresponda” y en el siguiente, el art. 147, se señala que: “Para el goce de este beneficio no se requerirá antigüedad alguna y sus términos serán válidos a los efectos jubilatorios y de determinación de antigüedad”.

En cuanto al derecho de lactancia se prevé en el capítulo V, inciso c), como una franquicia, y se indica en el art. 190 que: “Toda madre de lactante dispondrá a su

elección, al comienzo o término de la jornada de labor y siempre que ésta tenga una duración no menor a la que con carácter general rija para la Administración Pública provincial, de un lapso de tres (3) horas para el cuidado de su hijo. Esta franquicia se acordará por espacio de trescientos sesenta (360) días corridos a partir de la fecha de nacimiento del niño”.

La licencia horaria aquí también excede a la prevista en el orden nacional.

Provincia de Misiones

La **ley 1556** ²⁷⁾ regula el Régimen Jurídico Básico de la Función en la Administración Pública Provincial.

En el Capítulo XIII, art. 62, se ocupó de enumerar las licencias: “El personal permanente tendrá derecho a las licencias previstas en el presente régimen --a partir de la fecha de su incorporación-- con las salvedades establecidas en la reglamentación: I -- con goce de haberes: ... b) licencias especiales: ... 3. maternidad... 5. nacimiento de hijos... 12. atención de hijos menores”.

La **ley 2532** ²⁸⁾ modificó dicho artículo en cuanto al requisito para hacer uso de las mismas indicando en su art. 1 que: “Modifícanse los arts. 62 y 63 de la ley 1556, los que quedarán redactados de la siguiente forma: “Art. 62. -- El personal permanente y contratado con relación de dependencia que tenga la antigüedad de dos (2) años, tendrá derecho a las licencias previstas en el presente régimen -- a partir de la fecha de su incorporación o al cumplirse el plazo "supra" establecido, respectivamente-- conforme lo establece la reglamentación: I -- con goce de haberes ... b) licencias especiales: ... 3. maternidad. ...5. nacimiento de hijos...12. atención de hijos menores”.

Fue una reglamentación posterior restringida. Extendió el lapso de carencia.

En la **Provincia del Chaco** el régimen de licencias para la Administración Pública provincial se encuentra regulado en la **ley 3521**.

²⁷⁾ B. O. 23/9/82.

²⁸⁾ B. O. 17/8/88.

En la **Provincia de Entre Ríos** la **ley 3289**, conocida como Estatuto del Empleado Público regula la actividad, así como también lo hace el **decreto 5703/93**.

En la **Provincia de Formosa** los **decretos 1362/85 y 1711/86** se encargan de regular los regímenes laborales que incluyen licencias y franquicias.

ZONA 2

Provincia de Córdoba

La **ley 7233** ²⁹⁾ prevé el Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial.

En el capítulo V se prevén los derechos del agente, el art. 25 inc. g) trata sobre salas maternales y jardín de infantes y el inc. n) sobre licencia, justificaciones y franquicias.

Con respecto a las salas maternales y jardín de infantes se indica en el art. 36 que: “El personal contará para la atención de sus hijos con salas maternales y jardín de infantes, hasta la edad que oportunamente se establezca y de conformidad con las proporciones que determinen la legislación vigente”.

Y también se señala, en el art. 50, que : “Los agentes tienen derecho a obtener las siguientes licencias remuneradas, en la forma y con los requisitos que establezca la reglamentación: ...d) Por maternidad”.

Y el art. 51 indica que: “Los agentes tendrán derecho a obtener las siguientes licencias no remuneradas: ...e) Por integración del grupo familiar”.

El **decreto 1080/86** ³⁰⁾ reglamentario del Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial prevé en cuanto al tema que nos ocupa el derecho a una licencia por maternidad en los siguientes términos:

Punto 1 -- Por maternidad se otorgará una licencia de hasta ciento veinte (120) días corridos totales con un máximo de cien (100) días corridos post parto, siendo

²⁹⁾ B. O. 7/1/85.

³⁰⁾ B. O. 7/4/86.

obligatorio tomar esta licencia con una antelación no inferior a los veinte (20) días de la fecha previsible del parto.

Las modalidades del otorgamiento de la licencia por maternidad, se ajustarán a lo siguiente:

I -- Si al término del lapso de licencia total, no se hubiere producido el alta del agente, como resultado de secuelas derivadas del parto, o por complicaciones post parto, la licencia por maternidad finalizará sin perjuicio de calificar las inasistencias posteriores conforme al régimen de licencia aplicable por razones de salud, cuyo cómputo pertinente comenzará a partir de esta última calificación.

II -- En el caso de nacimiento de hijo con anomalías o enfermedades sobrevinientes graves, la licencia por maternidad se prolongará por un término de cien (100) días corridos más. Para el otorgamiento de dicho beneficio, deberá intervenir el Servicio de Reconocimientos Médicos de la Dirección General de Personal.

III -- En caso de interrupción del embarazo se interrumpirá la licencia por maternidad, debiendo considerarse las inasistencias posteriores, conforme al régimen de licencias aplicables por razones de salud.

Punto 2 -- Para tener derecho a esta licencia, el personal deberá contar con una antigüedad de seis (6) meses, conforme a lo establecido en el art. 15. En los casos que no contaran con la antigüedad referida, los términos de la licencia se reducirán a quince (15) días corridos antes del parto y cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al parto, con goce de haberes, pudiendo el agente completar los plazos referidos en el punto anterior sin goce de haberes.

Esta norma tiene, como originalidad, que la extensión de la licencia por enfermedad sobreviniente está prevista en cien (100) días más sin remisión a otras contingencias.

La **ley 8575**³¹⁾ que reorganiza el régimen del sector público provincial y modifica las **leyes 7233 y 6485** (t. o. 1992), sólo se refiere a la maternidad tangencialmente, en el art. 10, cuando se ocupa del adicional por eficiencia y productividad indicando que: "El adicional por eficiencia y productividad se integrará con el rubro presentismo y el

³¹⁾ B. O. 30/12/96.

rubro productividad, equivalente a un treinta por ciento (30 %) de la asignación o sueldo básico de la categoría de revista del agente y en el caso de las Jefaturas de Sección, División o Departamento un cuarenta por ciento (40 %) de la asignación o sueldo básico. Cada uno de los rubros importa un cincuenta por ciento (50 %) del total del adicional.

El agente no percibirá el rubro presentismo cuando por cualquier causa no prestare servicios, con excepción de la licencia anual ordinaria, licencias remuneradas por razones de salud hasta treinta (30) días, accidente o enfermedad de trabajo, por maternidad, enfermedad de cónyuge, padre e hijo, estando éstos a cargo y por fallecimiento de alguno de ellos.

El rubro productividad será evaluado cuatrimestralmente en función de los objetivos de cada departamento de acuerdo con las pautas y procedimientos que, por vía reglamentaria, se establezcan y se liquidará mensualmente durante el período correspondiente. No percibirán este rubro los agentes sancionados”.

Es decir, esta licencia no produce descuentos en el rubro productividad y presentismo.

Provincia de Salta

Por el **decreto 4118/97** ³²⁾ se establece en el inc. b. 4), del art. 4, que el personal comprendido tiene derecho a licencias especiales por maternidad, lactancia, paternidad...

En el art. 17 se ocupa de indicar que la licencia anual ordinaria se interrumpirá cuando el agente haga uso de licencia por maternidad y por enfermedad de largo tratamiento, concluidas las cuales continuará en uso de aquella sin que se considere que hubiere existido fraccionamiento de la misma.

En un capítulo en especial, el III, donde se ocupa de las licencias especiales se indica en el art. 20 que el agente deberá requerir intervención médica por maternidad.

Y con referencia concreta a dicho tema se consigna a partir del artículo 42 que: “El personal femenino gozará de licencia por maternidad hasta noventa días corridos,

³²⁾ B. O. 26/11/97.

fraccionables en dos períodos de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores, con goce íntegro de haberes. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al 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, hasta completar los noventa (90) días corridos”.

El artículo siguiente, el 43, prevé la modificación del término de dicha licencia de la siguiente manera: “El término del período de licencia posterior al parto podrá modificarse en los siguientes casos: a) Nacimiento múltiple: Se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero, aun en caso de partos múltiples con fetos muertos; b) Nacimiento prematuro: Se acordarán los días que faltaren para completar los noventa (90) días corridos o la totalidad del lapso, condicionados a la supervivencia del niño; c) Defunción fetal: Si se produjere defunción fetal se otorgarán quince (15) días corridos que se sumarán a la licencia ya utilizada; d) Cuando los trastornos propios del estado de gravidez o los sobrevinientes del parto, así como los ocasionados por aborto o pérdida se prolonguen más de los términos establecidos, serán considerados como afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento según el caso”.

Para gozar del beneficio, el art. 44 impone la carga de que “la interesada deberá comunicar fehacientemente su embarazo, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable del parto, debiendo concurrir a estos fines al servicio médico autorizado, la agente embarazada que tome el servicio deberá efectuar esta comunicación en forma previa a su alta en el órgano o unidad educativa donde se incorpore. La falta de comunicación oportuna producirá la pérdida del derecho a usufructuar la fracción de licencia anterior al parto no utilizada. Para gozar del segundo período deberá acreditar fehacientemente el nacimiento. La agente conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social según la reglamentación vigente”.

Se prevé la modificación de condiciones de trabajo por maternidad, en el art. 45, cuando: “A petición de la agente y previa certificación del servicio médico competente

que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o tarea a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad”.

Con respecto al derecho de lactancia, se establece en el art. 46 que: “Toda madre tendrá derecho durante un año a partir del nacimiento del hijo a disminuir en una (1) hora su jornada de labor a los fines de la atención materna de la lactancia, siempre que la misma no sea inferior a seis (6) horas diarias continuas. En los casos de parto múltiple podrá ampliarse el horario de lactancia en treinta minutos a solicitud de la interesada”.

En la **Provincia de Jujuy** el Estatuto para el Personal de la Administración Pública, **ley 3161/74** es el que regula la actividad.

En la **Provincia de Santiago del Estero** la **ley 5642**, Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial se encarga de regular el régimen de licencias, justificaciones y franquicias.

En la **Provincia de Tucumán** la **ley 5473** y el **decreto 646/83** reglan la actividad del empleado público provincial.

ZONA 3

Provincia de Buenos Aires

La **ley 10.430** reformada por la **ley 11.758** ³³⁾ regula la actividad de los empleados de la Administración Pública

El art. 38, en el inc. 3, señala que el agente tiene derecho a las licencias por maternidad, paternidad y alimentación y cuidado del hijo.

³³⁾ B. O. 1/2/96.

Concretamente de dicho tema se ocupa el art. 43: “Por maternidad, paternidad y alimentación y cuidado del hijo. El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes. Previa presentación del correspondiente certificado médico, tendrá la agente derecho a una licencia total de noventa (90) días, pudiendo comenzar ésta cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha probable de parto, este plazo no podrá ser inferior a treinta (30) días. 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 noventa (90) días. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedores a los beneficios previstos en el art. 49 de esta ley”.

En cuanto al derecho de lactancia se dispone en el art. 45 que: “La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses.

Provincia de La Pampa

La **ley 871**³⁴⁾ se ocupa con exclusividad de las licencias por maternidad de las empleadas públicas y se encarga de modificar el art. 133 del estatuto previsto en la **ley 643**.

Dejando redactado el mismo en su art. 1 de la siguiente forma: La licencia por maternidad de las agentes será otorgada por el servicio médico oficial, conforme las siguientes modalidades:

a) Por un período de treinta días en el preparto y de noventa días en el postparto. Esta licencia comenzará a partir de los ocho meses de embarazo, que se acreditarán mediante la presentación del certificado médico correspondiente. El goce de este beneficio alcanzará a toda agente con embarazo debidamente acreditado y sin discriminación de orden alguno. b) En caso de nacimiento múltiple la licencia podrá

³⁴⁾ B. O. 11/10/85.

ampliarse hasta treinta días más de los preindicados, en el postparto. c) Esta licencia, por el período posterior al parto es extensiva a la agente que obtenga, con arreglo a la ley civil, la tenencia de un recién nacido, la que no podrá ser inferior a sesenta días cuando el menor no sea recién nacido. La agente no permanente tendrá derecho a la licencia de este artículo, siempre que hubiera cumplido siete meses de servicio ininterrumpidos, entendiéndose por tales los correspondientes a contratos sin solución de continuidad en la Administración Pública provincial, aun cuando mediaren licencias con goce de haberes.

Se encuentran comprendidas en la presente ley todas las agentes de la Administración Pública, pertenecientes a los tres Poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial y entes descentralizados, salvo que estén comprendidas en estatutos más favorables a las mismas. Invítase a las municipalidades a adoptar un régimen similar al establecido en la presente ley”.

Aquí la licencia es privilegiada. Los ciento treinta (130) días llegan a ciento sesenta (160) en el parto múltiple.

Provincia de San Luis

La **ley 5079**³⁵⁾ se ocupa de regular la licencia por maternidad en esta provincia la que ubica en forma casi completa y exhaustiva en el art. 13, cuando se indica que: “El derecho a esta licencia se adquiere previa acreditación médica ante la unidad de reconocimientos médicos y rige para el agente de la Administración Pública provincial, por el término de noventa (90) días corridos con goce de haberes. Esta licencia se acordará:

- a) Desde cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.
- b) A opción de la interesada y con el visto bueno de la junta médica la licencia anterior al parto puede reducirse hasta treinta (30) días, en cuyo caso al posterior será de sesenta (60) días.
- c) La agente conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de todas las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

³⁵⁾ B. O. 5/7/96.

d) Garantízase durante la gestión la estabilidad en el empleo, teniendo carácter de derecho adquirido a partir de la notificación fehaciente con certificado médico donde conste fecha de la última menstruación y fecha probable de parto.

En caso de nacimiento prematuro, definiéndose epidemiológicamente a todo aquel niño que al momento de nacer tenga menos de 2,500 kgs. o menos de treinta y seis (36) semanas de gestación se otorgarán ciento cinco (105) días de licencia. En caso de nacimiento múltiple se otorgarán ciento cinco (105) días. Si el nacimiento múltiple fuese prematuro, se otorgarán ciento veinte (120) días”.

Se prevé en un artículo en especial, el 14, sobre la contingencia de fallecimiento en los siguientes términos: “En caso de fallecimiento de hijo se otorgarán: 1) Muerte fetal: Diez (10) días por restitución *ad integrum* de los órganos de la concepción. 2) Post parto: Diez (10) días por el concepto definido en el inc. 1, más la cantidad de días de duelo previsto en el art. 41, los que serán usufructuados a partir del vencimiento de aquéllos. A petición de parte y con la conformidad de la junta médica, podrá acordarse cambios de tarea durante el embarazo y hasta el comienzo de la licencia por maternidad, procederá asimismo el cambio de tareas cuando sin existir petición de parte, la junta médica lo indique”.

Con referencia al derecho de lactancia el art. 15 dispone que: “Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por: a) Disminuir una (1) hora de su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una (1) hora después del horario de entrada o finalizando una (1) hora antes o, b) disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio se acordará hasta que el niño cumpla (1) año”.

Más adelante en el art. 17 se señala que: “Cuando se produzca fallecimiento del hijo durante el período de licencia reglada por el art. 16 (el que se reproduce a continuación), se producirá automáticamente la caducidad de esta licencia, debiendo comunicar el hecho ante la repartición de origen en el plazo de veinticuatro (24) hs. posterior, acompañando acta de defunción. Procederá en este caso el otorgamiento de la licencia por duelo. Cuando se produjera nacimiento múltiple, y falleciera alguno de los hijos, durante la vigencia de la licencia reglada por el art. 16, este hecho no generará el corte de la licencia en las condiciones establecidas por el párrafo primero del presente artículo”.

Y a continuación se indica que: “Para todos los casos reglados precedentemente, cuando se produzca el fallecimiento de la agente y en el supuesto que el cónyuge superviviente perteneciera a la Administración Pública provincial, se otorgarán al mismo los beneficios previstos”.

Innova la normativa en lo que da en llamar: “licencia por adaptación binomio madre-hijo” en su art. 16 cuando dispone: “A solicitud de la agente que ha usufructuado el término de licencia por maternidad reglada por el art. 13 del presente régimen, gozará de una licencia de adaptación, que incluye la atención, cuidado y demás recaudados a adoptar por la madre respecto a su hijo, la que se extenderá hasta que el niño cumpla los cuatro meses y medio y se otorgará a partir del día siguiente de finalizada la licencia por maternidad”.

He aquí otro derecho preferente. La madre que gozó de 90 ó 105 días de licencia, según lo dispuesto en el art. 13, puede extender la misma a la diferencia que se produzca entre los 4 meses y medio (135 días aproximadamente) que se indica de “adaptación” y los 45 días de licencia legal post parto adicional normal, es decir 90 días, los que adicionados a los 105 mencionados supra llegan a 195.

Siempre, claro está, que no hubiese un nacimiento prematuro porque en entonces se superan los 200 días con largueza.

En la **Provincia de Santa Fe** rige la **ley 10.052**, del régimen de licencias se ocupa en particular el **decreto 1919/89**.

ZONA 4

Provincia de Catamarca

El **decreto 1238/92** ³⁶⁾ ordena las disposiciones de la **ley 3276**, correspondiente al Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de Catamarca.

Por el artículo 42 de aquél se determina que tienen derecho a: ... b) Justificaciones de inasistencias con motivo de nacimientos ... c) Franquicias por: 2. Maternidad. Pero nada en particular se especifica en esta normativa sobre el tema que nos ocupa. Se trata de una norma meramente programática.

Provincia de La Rioja

La **ley 4429** ³⁷⁾ se ocupa de la licencia por maternidad de las empleadas públicas indicando en el art. 1 que: “La licencia por maternidad para las agentes de la Administración Pública provincial, Poder Judicial, entes autárquicos, organismos descentralizados provinciales y Poder Legislativo será otorgada por un término de treinta (30) días anteriores al parto y noventa (90) días posteriores al 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 quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior al parto”. En el art. 2 se indica que: “En caso de nacimiento pretérmino se acumulará el descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado de modo de completar los ciento veinte (120) días”.

En el art. 3 se consigna que: “En el supuesto de parto diferido, se ajustará la fecha inicial de la licencia justificándose los días previos que excedan de treinta (30) días”.

El art. 4 establece que: Cuando el parto se produzca sin niño vivo la licencia se prolongará sólo por cuarenta y cinco (45) días desde el momento del mismo. Si se produjese el fallecimiento posterior del niño o de todos ellos en partos múltiples

³⁶⁾ B. O. 26/5/92.

³⁷⁾ B. O. 21/12/84.

durante el goce de dicha licencia la misma sólo se prolongará hasta treinta (30) días posteriores al último deceso salvo que restare menor tiempo para completar la licencia prevista en el art. 1º. En caso de parto múltiple, mientras subsista uno o más de los niños la licencia continuará de acuerdo al término establecido en el art. 1º”.

En el art. 5 se indica que: “Desde el momento de su ingreso, podrán gozar de los beneficios de la presente ley los agentes a que se refiere el art. 1º”.

Y finalmente el art. 6 expresa que: “Toda agente tendrá derecho a una licencia equivalente a la de posparto a partir de que se le otorgue la guarda de menores hasta cinco años de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial competente siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a lograr su adopción”.

Provincia de San Juan

La **ley 6698** ³⁸⁾ se ocupa en particular del Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el personal de la Administración Pública encargándose de derogar las **leyes 1894, 4553 y 5221** y de modificar las **leyes 3046 y 3816**.

Se indica en su art. 2 que: “La presente ley comprende los siguientes derechos: ...IV -- Licencia por maternidad y permiso para la atención del lactante”.

Y les dedica un Capítulo en especial, el IV.

Allí se indica en el art. 25: “Por maternidad se acordará licencia con goce íntegro de haberes por el término de noventa (90) días corridos, lapso que debe ser dividido en dos (2) períodos, preferentemente iguales, uno anterior y otro posterior al parto, debiendo iniciarse por lo menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto diagnosticado. Los períodos son acumulables y en ningún caso el segundo período (pos parto) será inferior a cuarenta y cinco (45) días corridos.

En el supuesto de parto diferido, se ajustará la fecha inicial prevista en el párrafo anterior justificándose los días previos a la iniciación de esta licencia y encuadrándolo en el art. 13.

³⁸⁾ B. O. 11/3/96.

En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto.

Cuando se trate de alumbramiento sin vida o muerte posparto, la agente podrá utilizar de la licencia por maternidad hasta completar el término de noventa (90) días dispuesto”.

Y se dispone en el art. 26: “En caso de nacimiento múltiple, la licencia por maternidad se ampliará a un total de ciento cinco (105) días corridos, con un período posterior al parto no inferior a sesenta y tres (63) días corridos”.

También se indica en el art. 27: “La iniciación de la licencia por maternidad limita automáticamente a dicha fecha inicial el uso de cualquier otra licencia de que está gozando la agente” y en el art. 28: “A petición de parte y previa certificación del área médica competente, que así lo aconseje, podrá acordarse cambios de tareas o de destino a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad”.

Con referencia a la lactancia se prevé específicamente en el art. 30: “Toda agente madre de lactante tendrá derecho a la reducción de una (1) hora de su jornada de labor para atender a la crianza de su hijo.

1) Esta franquicia se acordará por espacio de ciento ochenta (180) días corridos, contados a partir de la fecha del nacimiento del niño cualquiera fuera la época de su reintegro.

2) Este plazo podrá ampliarse en casos especiales o a solicitud de la madre, previo examen y dictamen médico realizado por el servicio médico oficial, hasta trescientos sesenta y cinco (365) días corridos”.

En la **Provincia de Mendoza** la **ley 5811** se ocupa de las remuneraciones y licencias del personal de la Administración Pública.

ZONA 5

Provincia de Chubut

El **decreto 2005/91** ³⁹⁾ en el art. 20 establece que: “El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes por el término de ciento veinte (120) días corridos. Esta licencia comenzará a contarse a partir de los siete meses y medio (7 1/2) de embarazo, el que se acreditará mediante la presentación de certificado médico. No obstante lo dispuesto precedentemente la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, en tal supuesto el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En ningún caso, y aun cuando hubiere existido error médico sobre la fecha probable del parto, el período licenciatario posterior al parto podrá exceder de noventa (90) días”.

No obstante dicha normativa general el art. 21 prevé modificaciones en caso de: “...a) Nacimientos múltiples: Se acordarán ciento cincuenta (150) días corridos; b) Nacimiento prematuro (peso 2,300 kg.) de un niño: Se acordarán ciento cincuenta (150) días corridos de licencia condicionados a la supervivencia del niño. De lo contrario se aplicará al art. 22. b) 1 Prematuro múltiple: Se acordarán ciento ochenta (180) días corridos, condicionado este período a la supervivencia de por lo menos dos (2) criaturas. De sobrevivir una sola se concederán ciento cincuenta (150) días corridos. Si no sobreviviera ninguna se aplicará el art. 22; c) Si se produjera defunción total fetal se otorgarán treinta (30) días corridos que se sumarán a la fracción de licencia ya utilizada; d) Si la defunción se produjere entre el cuarto y séptimo y medio mes de gestación se concederán hasta quince (15) días corridos de licencia que se podrán ampliar hasta diez (10) más si se hubiere practicado microcesárea”.

Empero también se dispone en la normativa de cita, art. 22, que: “Si durante el transcurso de la licencia ocurriera el fallecimiento del hijo, la misma se limitará en la forma en que se establece a continuación: 1. A treinta (30) días de nacimiento del hijo cuando el fallecimiento se produjera dentro de ese término. 2. A la fecha del

³⁹⁾ B. O. 10/12/91.

fallecimiento cuando éste tenga lugar después de los treinta (30) días del nacimiento. En ambos casos se adicionará la licencia por duelo familiar”.

El art. 23 prevé la posibilidad de que: “A petición de parte, y previa certificación de la necesidad por el organismo médico que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad”.

Con respecto al derecho a la lactancia el art. 25 dispone que: “Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por disponer de dos descansos de media hora, o de una hora continua al comienzo, o a la mitad o al término de su jornada de labor, para alimentar a su hijo. Este permiso se extenderá por el término máximo de doce (12) meses, contados a partir de la fecha de nacimiento, y sólo alcanzará a los agentes cuya jornada de trabajo sea superior a cuatro (4) horas diarias. Idéntico derecho se concederá en los casos previstos en el art. 24 del presente decreto, cuando se trate de menores lactantes, de hasta doce (12) meses de edad”.

La ampliación del lapso prohibitivo del trabajo, ampliado para el caso de nacimientos múltiples a 150 días, es una significativa modificación a la regulación general nacional, a favor de la parturienta.

Las regulaciones patagónicas se detallan a continuación:

*En la **Provincia de Neuquén** la **ley 1974**, y el **decreto 1853** regulan la actividad del Personal Civil de la Administración Pública.*

En la **Provincia de Río Negro** se encarga del tema la **ley 3487** conocida como Estatuto Escalafón para el Personal de la Administración Pública de la Provincia.

En la **Provincia de Santa Cruz** la **ley 1620** regula la actividad de los agentes de la Administración Pública Provincial, Poder Judicial, Entes Autárquicos, Organismos Descentralizados Provinciales y Poder Legislativo. Y en particular se ocupan del tema también los **decretos 917/81, 1082/84** y la **ley 591** y el **decreto 1887/85**.

En la **Provincia de Tierra del Fuego** se ocupa del tema el **decreto 3413/79**.

ZONA 6

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

La **ley 471** ⁴⁰⁾ se ocupa de las licencias en el art. 16 indicando, entre otras, que los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a la licencias por: e) maternidad y adopción.

En forma concreta se ocupa de la primera el art. 22 señalando que: “Las trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los sesenta (60) días posteriores. Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquélla no sea inferior a los 30 días. En caso de adelantarse el alumbramiento los días no utilizados correspondientes a la licencia prevista en el presente artículo se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto”.

Y se prevé en el art. 24 de una pausa por alimentación y cuidado de hijo: “La pausa por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de 2 horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo menor de 12 meses. Esta pausa, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la ausencia o imposibilidad material de atención por parte de la madre. Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente”.

Empleo Público Nacional

La **Ley de Contrato de Trabajo** que asigna a las mujeres todo un título independiente, el **Título VII**, denominado “**Trabajo de Mujeres**” que, en cuatro capítulos, se encarga de las particularidades de su relación contractual.

1. Protección del hijo por nacer

1.1. En el contrato de trabajo

⁴⁰⁾ B. O. 13/9/00.

La Ley de Contrato de Trabajo establece un régimen de prohibición de trabajar con miras a la protección del hijo por nacer. La prohibición abarca desde los cuarenta y cinco días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después del mismo permitiendo únicamente la reducción de la licencia anterior al parto, en no menos de treinta días y disponiendo que el resto del período se acumule al descanso posterior al parto (art. 177 de la L.C.T.). Esta situación también se contempla hasta en su mínima expresión ya que es admisible la reducción del período pre parto y la postergación del post parto en los casos en que el nacimiento se produce pretérmino. Para poder gozar de este beneficio la trabajadora deberá comunicar el hecho del embarazo a su empleador y acreditarlo con la presentación de 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 confieran los sistemas de Seguridad Social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

1.2. Protección del recién nacido

La Ley de Contrato de Trabajo protege al recién nacido, como ya se ha expresado, prohibiendo a la madre trabajar hasta cuarenta y cinco (45) días después del parto. Aunque se permite, como ya también hemos indicado, que la madre opte y reduzca el plazo anterior al parto en treinta días y acumule el resto del período total de licencia al período de descanso posterior al parto con su hijo 60 días después del mismo.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador.

Durante este período también goza de las asignaciones de la Seguridad Social.

Además en caso de permanecer obligatoriamente ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al lapso de 90 días a consecuencia de una enfermedad o incapacidad laboral que, según certificación médica, derive o deba su origen al embarazo o parto y no le permita reanudarlo vencido aquel plazo, será acreedora a los beneficios previstos en el art. 208 de la ley. Es decir de hasta 6 ó 12 meses más de salarios pagos en el año aniversario según su antigüedad en el empleo y sus cargas de familia.

La Ley de Contrato de Trabajo también le otorga a toda trabajadora madre de niño lactante el derecho a contar con dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento salvo que, por razones médicas, sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y

guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan. Una asignatura aún pendiente.

1.3. Opciones finalizado el período legal de licencia

En el artículo 183 de la L.C.T. se establece que cuando la mujer tiene un hijo y sigue residiendo en el país puede, a su opción:

- a) continuar trabajando en las mismas condiciones,
- b) rescindir su contrato percibiendo la compensación por tiempo de servicio o los mejores beneficios que se le reconozcan. Aquélla es el 25 % de su remuneración calculada en base al promedio y hace una referencia al salario mínimo vital que se prohíbe tener como pauta desde la sanción de la ley 24.013. Es decir, una desactualización desatendida desde 1991. Ver su art. 141.
- c) quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6. Si durante ese lapso tomó otro empleo se le priva del anterior.

Lo indicado en b) y c) puede aplicarse al caso de la madre al cuidado del hijo enfermo según la reglamentación. Que se mantiene aún pendiente. Es decir, por ahora, sólo un derecho en expectativa.

2. Convenio Colectivo de Trabajo

El **Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público** se ocupa de la cuestión en el **Título XI** referido al “**Régimen de licencias, justificaciones y franquicias**” y en el **Título XIV “De la Igualdad de Oportunidades y Trato”**, en el **Capítulo II**, referido a “**La promoción de la mujer trabajadora**”, en su artículo 135, cuando dispone que: “las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora.... La eliminación de toda restricción de la licencia por maternidad en el desempeño de cargos jerárquicos. La prestación de protección especial durante el embarazo en los puestos de trabajo que puedan resultar comprobadamente perjudiciales para la mujer trabajadora...”.

Nos limitaremos en esta oportunidad exclusivamente al tratamiento de la protección de contratación de mujeres vinculada a la “**protección de la maternidad**”.

2.1. Convenio Colectivo

El primer Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Estado expresamente dispone, en su extenso artículo 114 que: "...queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta sesenta (70) días corridos después del mismo".

Adviértase aquí el mejor derecho previsto para las mujeres en relación con las trabajadoras del sector privado a la que la ley de contrato de trabajo sólo le acuerda, según vimos más arriba, sólo 90 días.

Y no sólo esto, la interesada del sector público, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, porque se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el 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 cien (100) días, en un sistema análogo de la actividad privada. Y continúa la analogía. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de Seguridad Social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Pero hay más. A estos 100 días se suman 10 días corridos más, por cada alumbramiento posterior al primero en caso de parto múltiple y se ajusta la fecha inicial de licencia, si se difiere el parto (art. 114).

Cuando la madre tiene más de dos hijos a partir del nacimiento del tercero la licencia se incrementará en 10 días corridos por cada embarazo sucesivo (art. 116).

En consecuencia, si resulta padrino el presidente, la licencia (o prohibición de trabajar en el lenguaje del contrato privado) se extendería a 140 días.

Siempre, claro está, que ninguno de los partos sucesivos fuera múltiple. En esos casos el lapso se prolonga, según se explicó más arriba.

Otra diferencia entre ambas figuras -el contrato de trabajo y la relación de empleo público- radica en que en la tenencia con fines de adopción se le concede licencia con goce de haberes a la mujer por un término de 100 días corridos y al varón, que integra el matrimonio o vive "en aparente matrimonio", 30 días (art. 121 CCT de los trabajadores del Estado).

2.2. Protección del recién nacido

Esto se corresponde con la aludida diferencia de los lapsos, detallada precedentemente, en la actividad pública (cláusula 114 del CCT) -la que alude a la

posibilidad de justificar mayores ausencias invocando lo previsto para las “afecciones de corto o largo tratamiento”. Sin duda un régimen más benévolo que lo previsto en el art. 208 de la L.C.T.

En el CCT de la actividad pública cada descanso es de 1 hora (art. 117) durante 1 año a partir del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora puede acumularse a la licencia diaria ingresando 2 horas después o retirándose 2 horas antes “de conformidad con la autoridades del organismo”. Repito: por un año posterior al nacimiento.

El convenio colectivo del sector público prevé, en el art. 114, como ya indicáramos, un lapso de 70 días después del parto de prohibición de trabajar o plazo mayor si el que tomare con anterioridad al alumbramiento fuere menor de 30 días de manera de completar los 100 días totales previstos en la norma.

2.3. Opciones finalizado el período legal de licencia.

El artículo 118 del CCT para trabajadores del Estado prevé que la mujer trabajadora una vez finalizada su licencia por maternidad pueda optar por las siguientes situaciones:

- a) continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

La excedencia, que es un beneficio concedido en ambos regímenes, consiste en la suspensión de la relación (o el contrato) dispuesto por decisión de la misma trabajadora. Es un caso de suspensión facultativa de la trabajadora. Es un derecho concedido por ley.

Y a continuación prevé el artículo 119 que “el reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la agente”.

He aquí disposiciones similares del contrato de trabajo y la relación de empleo público donde sin duda, se destacan como más beneficiosas para la mujer embarazada, las reconocidas en el empleo público.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Las Declaraciones y Tratados Internacionales se ocupan del tema pero centran su atención en las mujeres grávidas o madres con distintos ribetes. Corresponde destacar la particular atención de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que, valga la paradoja, impide la discriminación contra el padre al disponer expresamente que se deben ... suministrar servicios sociales de apoyo necesarios para permitir a los padres combinar obligaciones familiares con responsabilidades laborales y participar en la vida pública.

Declaración Universal de Derechos Humanos

La “Declaración Universal de Derechos Humanos”, a partir de la reforma constitucional de 1994, tiene jerarquía constitucional ⁴¹⁾.

En sus primeros artículos proclama el principio de libertad e igualdad al señalar que: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” ⁴²⁾ y que: “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, **sexo**, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” ⁴³⁾.

El artículo 16, en su inciso tercero, proclama que “la **familia** es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado” y el artículo 25, inciso segundo, señala que “**la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...**”.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” ha sido aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, Colombia, en el año 1948.

A partir de la reforma constitucional de 1994 este documento adquirió jerarquía constitucional ⁴⁴⁾.

El derecho de protección a la maternidad y a la infancia se encuentra consagrado en el artículo 7 el que indica que: “**toda mujer en estado de gravidez o en época de**

⁴¹⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

⁴²⁾ Conf. art. 1.

⁴³⁾ Conf. art. 2.

⁴⁴⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” fue aprobado en nuestro país por la ley N° 23.313 ⁴⁵⁾ y, a partir de la recordada reforma constitucional de 1994, tiene jerarquía constitucional ⁴⁶⁾.

Se reconoce en particular, en el artículo 10, que “... 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.... 2. **Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de la Seguridad Social ...”.**

Convención Americana sobre Derechos Humanos

La “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, conocida como “Pacto de San José de Costa Rica”, fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.054 ⁴⁷⁾.

También se aplica en nuestro país y, a partir de la reforma de 1994, dicho Pacto cuenta con jerarquía constitucional ⁴⁸⁾.

Se garantiza a todo niño por el artículo 19, derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la Sociedad y del Estado.

Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La “Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.179 ⁴⁹⁾ y tiene jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994 ⁵⁰⁾, entre las disposiciones fundamentales referidas a la mujer que trabaja se pueden señalar, entre las enumeradas en el artículo 11: **“la prohibición del despido por embarazo o licencia por maternidad ... implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales ... suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir a los padres combinar obligaciones familiares con responsabilidades laborales y participar en la vida pública, a través de una red de servicios destinados al cuidado de niños... protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”.**

⁴⁵⁾ B. O. 13/5/86.

⁴⁶⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

⁴⁷⁾ B. O. 27/3/84.

⁴⁸⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

⁴⁹⁾ B. O. 3/6/85.

⁵⁰⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

En el artículo 12, inciso segundo, se dispone que los estados parte “**garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación al embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante embarazo y lactancia**” y el artículo 14 pondera la eliminación de la discriminación contra la mujer en zonas rurales, a fin de asegurar su participación en el desarrollo rural y los beneficios de acceso a servicios adecuados de atención médica y planificación familiar; servicios comunitarios y de divulgación destinados a aumentar su capacidad técnica; organización de grupos de autoayuda y cooperativas para lograr igualdad de acceso a oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o ajena.

En el artículo 5, inc. b) se garantiza que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Convención sobre los Derechos del Niño

La “Convención sobre los Derechos del Niño” fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.849 ⁵¹⁾ y a partir de la reforma de 1994 se le reconoce jerarquía constitucional ⁵²⁾.

La misma se ocupa de los derechos del niño pero en particular en su artículo 24, inciso d) establece que el estado debe “**asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres**”.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Puntualizamos, por nuestra parte, que los laborales, integran indudablemente la categoría de los llamados y reconocidos como derechos humanos.

Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas .

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

La O.I.T. formula normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, presta asistencia técnica, fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores y les

⁵¹⁾ B. O. 22/10/90.

⁵²⁾ Conf. art. 75, inc. 24 C.N.

facilita formación y asesoramiento técnico con respecto específicamente al tema que nos ocupa, entre varios otros.

Aunque la mayoría de las normas laborales internacionales se aplican a los trabajadores en general, sin distinción de sexos, algunos convenios y recomendaciones se refieren específicamente a la mujer. La orientación de la labor normativa de la O.I.T., en esta materia, gira en torno a dos preocupaciones fundamentales: la primera se ocupa de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones en lo que se refiere a los salarios, las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo y la segunda preocupación se refiere a la protección de la mujer trabajadora, en especial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que pudieran representar riesgos para la mujer embarazada.

El primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre **Protección de la Maternidad**, fue el **Convenio 3**, del año 1919, ratificado por treinta estados y denunciado por tres. Lo ratificaron: Alemania, Argelia, Argentina, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Camerún, Colombia, Cote d' Ivoire, Croacia, Cuba, Eslovenia, España, Francia, Gabón, Grecia, Guinea, Hungría, Italia, Jamahiriya Arabe Libia, Letonia, Luxemburgo, Ex República Yugoslava de Macedonia, Mauritania, Nicaragua, Panamá, República Centroafricana, Rumania, Servia y Montenegro y Venezuela.

Lo denunciaron , Brasil, Chile y Uruguay.

El **Convenio 103** que lo revisa, del año 1952, fue ratificado por Austria, Azerbaiyan, Bahamas, Belice, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Chile, Croacia, Eslovenia, España, Federación de Rusia, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Jamahiriya Arabe Libia, Kirguistán, Luxemburgo, Ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldova, Mongolia, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, San Marino, Servia y Montenegro, Sri Lanka, Tayikistán, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán, Zambia. Lo denunciaron: Austria, Belarús, Cuba, Hungría, Italia, Venezuela.

El **Convenio 183** sobre la protección de la maternidad del año 2000 fue ratificado por sólo 11 estados: Albania, Austria, Belarús, Bulgaria, Chipre, Cuba, Eslovaquia, Hungría, Italia, Lituania y Rumania.

Ni el **103**, ni el **183** fueron ratificados por Argentina.

Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad

En el art. 1 se define el término mujer indicando que: “se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación”, y el término hijo a “todo hijo, sin ninguna discriminación”, pudiendo referirse tanto a hijos matrimoniales como extramatrimoniales, algunos también consideran incluidos a los adoptivos para los cuales muchas veces no se contempla licencia, pero la protección de la maternidad suele ligarse al hecho del parto por lo que tampoco cabría, en tal caso, para ellos, los beneficios equivalentes, temperamento que no contempla la Argentina en su regulación convencional.

También se agrega en el art. 2 que se “aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente”, aunque en el segundo párrafo se indique con timidez que: “sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia”.

Se prevé la protección de la salud en el art. 3: “Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”. Recordemos que la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe el trabajo penoso, peligroso e insalubre, pero con respecto a todas las mujeres y menores. Con buen criterio.

La licencia por maternidad está prevista en el art. 4: “1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. 2.

Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a la ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada. 3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad. 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. 5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto”.

A este respecto corresponde destacar que el convenio colectivo para la Administración Pública prevé 100 días ampliables por parto múltiple y por familia numerosa y nuestra Ley de Contrato de Trabajo 90 días -plazo inferior-. Este convenio, por su parte alcanza a 14 semanas.

Se prevé una licencia en caso de enfermedad o de complicaciones en el art. 5 del convenio de la O.I.T. determinando que: “sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”. La legislación nacional argentina (L.C.T.) vincula el tema con el de la contingencia por enfermedad o accidente inculpable (art. 208 de la L.C.T.).

El extenso art. 6 y el 7 se ocupan de detallar las prestaciones y características de las mismas en ellos se expresa: “1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 ó 5. 2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la

mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. 3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones (en la legislación nacional el beneficio es mayor. Las asignaciones familiares que se reconocen a la embarazada, sucedáneo de su remuneración habitual, es de su misma entidad). 4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior. 5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio. 6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción. 7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. 8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando: a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción

de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”. Y el siguiente artículo, el 7, indica: “1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de Seguridad Social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional. 2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones”.

La protección del empleo ligada al tema de no discriminación es materia de preocupación también de este convenio de la O.I.T. y por ello los arts. 8 y 9 se dedican al tema. Así el art. 8 indica: “1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”. Aquí se advierte una protección superior a la nacional. En esta el despido es válido pero la indemnización es muy superior. En el primer caso se trata de la estabilidad absoluta, en nuestro régimen la estabilidad es relativa impropia.

Y el art. 9 prevé que: “1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el

empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo”.

Otro tema de preocupación y materia también de legislación en el contrato de trabajo privado y en el de empleo público es el de la lactancia. El art. 10, en concreta referencia con dicho tema, dispone que: “1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. 2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”.

En la legislación nacional se prevé detalladamente el tema.

En el convenio de la O.I.T. se establece expresamente, en su art. 11, que todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

Y cabe destacar que el mismo convenio es el que establece que las disposiciones del mismo deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se de efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

En Argentina, como vimos, el tema es tratado en la ley (Nº 20.744 t.o. 1976) y en el convenio colectivo para los trabajadores del Estado, con alguna diferencia entre ellos.

Recomendación 191 sobre la Protección de la Maternidad

Esta Recomendación de la O.I.T. es más amplia y superadora del texto del convenio.

Positivo resulta lo recomendado en el art. 1 en cuanto procura extender la duración de la licencia por maternidad a dieciocho semanas, en lugar de las 14 consignadas en su antecedente, prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples, como en el caso del convenio nacional, deja que la mujer elija libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

También resulta ponderable considerar que las prestaciones pecuniarias deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. Como en la normativa nacional.

Se incluyen también, en el art. 3, otras prestaciones médicas a incluir a las ya detalladas en el convenio tales como:

- a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
- b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;
- c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;
- d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada;
- e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Se sugiere también sobre la financiación de las prestaciones.

También se recomiendan medidas a tomar para la protección de la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo.

Y se prevén consejos en materia de lactancia sugiriendo que las interrupciones diarias deberían adaptarse a las necesidades particulares.

Lo más halagüeño de toda la Recomendación es lo referido a los “tipos de licencia relacionados”, enumerados en el art. 10 que vale la pena reproducir destacándose una prestación original no impuesta, hasta ahora en los regímenes nacionales que vale la pena tener presente: la licencia parental.

- 1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- 2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- 3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.
- 4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.
- 5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Como se advierte del cotejo de nuestro posterior análisis, que se detallará en las páginas siguientes, nuestra legislación y nuestra regulación colectiva, con abstracción de lo indicado en la Recomendación, superan lo establecido en las normas internacionales detalladas.

De cualquier manera, el Convenio Internacional y la Recomendación son útiles, en general, como pautas programáticas. Pero hoy, cabe acentuarlo, nuestro derecho positivo es superior y por ello debe prevalecer.

SINTESIS

Los resultados obtenidos nos indican que de los 26 regímenes estudiados: según vemos en el Gráfico N° 1 coexisten en el Ámbito Nacional, en el Sector Público, 7 períodos diferentes de licencia por maternidad, con una marcada diferencia entre el mínimo y el máximo – duplicando la cantidad de días – de 90 a 180 días. Dentro de estos extremos la diversidad de días es de 100, 105, 120, 135 y 150 días.

En el Gráfico N° 2 vemos como se distribuyen estos períodos legales de licencia (ver cuadro N° 1). 12 de ellos se limitan a otorgar una licencia por maternidad de 90 días, en concordancia a lo normado por la Ley de Contrato de Trabajo.

Si analizamos las provincias que otorgan esta licencia, vemos que no coinciden en una misma situación socio económica, ni geográfica (densidad de población, desarrollo, climas, etc.).

Con 100 días, los regímenes del Empleo Público Nacional Convencionados: 1er. Convenio Colectivo del Sector Público y Convenio del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados – PAMI.

Acá vemos la acción participativa de los trabajadores organizados que tienden a mejorar una situación de mínima en beneficio de la Maternidad, en una relación de diálogo social. En estos convenios hubo una decidida acción de la Unión del Personal Civil de la Nación.

El segundo período legal de licencias con mayor cantidad de provincias es el de 120 días. En la misma, hay 8 regímenes, y coincide con la situación descrita en el período de 90 días.

En los restantes períodos hay 1 ó 2 regímenes.

Para determinar similitudes, coincidencias, causas comunes, o características u otras situaciones que nos permitan encontrar respuestas a la opción de períodos de licencia por maternidad, hemos agrupado en zonas como se especifica en el Gráfico N° 3, Cuadro N° 2. Además de lo analizado, no podemos más que repetir que todo es aleatorio.

En los casos de adopción no todos los regímenes lo tienen incorporado, 18 regímenes el 88%. Casi el 55% da menos de 90 días. Ver Gráficos N° 4 y 5.

En el tema Opción por Renuncia, únicamente el 8% de los regímenes lo explicita. Notable situación – Gráfico N° 6.

La misma situación se plantea en los regímenes que explicitan el estado de “Excedencia”, sólo lo mencionan 5 regímenes.

En Franquicia por Lactancia-Atención del niño.

Según Cuadro N° 4 y Gráfico N° 8 las horas otorgadas por lactancia no benefician a las trabajadoras, pues no ejerce influencia alguna para el mejoramiento de la lactancia, salvo una provincia, la única que otorga 3 horas.

En cuanto a duración de esta franquicia es sorprendente que solo un régimen otorga 60 meses realmente sería interesante conocer los argumentos para esta duración. En este tema la mayoría es coincidente con el anterior (Gráfico N° 9).

Cuando tratamos el tema por zonas, se coincide con los anteriores análisis. La franquicia por lactancia atención del niño, ofrece menos disparidad que la Licencia por Maternidad. Únicamente un régimen marca diferencias notables. (Ver Gráficos N° 10 y 11).

En cuanto a casos de adopción, únicamente lo tratan 8 regímenes. (Ver Gráfico N° 12).

CONSIDERACIONES GENERALES

Después de este estudio debemos revisar la Institución Protección de la Maternidad en el Sector Público de nuestro país.

Las disimilitudes son muchas, no habiendo aparentemente nada que lo justifique. Deberíamos unificar conceptos, necesidades, y en concordancia con nuestra legislación, sobre todo la Constitución Nacional, y todos los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país adoptar una norma única para todo el Sector Público.

Sería una acción pro-positiva, lograr hacer real la Igualdad de Oportunidades y Trato en este tema esencial para la Nación. Es un compromiso social que con decisión política haríamos más equitativa la situación de los trabajadores y las trabajadoras del Sector Público. Eliminaríamos las desigualdades existentes en un mismo ámbito. Es un acto de justicia que no existan diferencias en la Protección de la Maternidad, entre trabajadores del mismo sector. Es un retroceso que existan trabajadores del Sector Público con más “derechos” que otros según el lugar geográfico en que viven cuando deciden asumir la maternidad y la paternidad.

Es muy profundo el sentido que la maternidad tiene en el destino de una sociedad que desea garantizar su existencia futura, para no considerar esta situación con responsabilidad y compromiso.

De acuerdo al sondeo realizado en el ámbito público en el país, hemos notado un desconocimiento en la temática de los propios protagonistas. Pareciera que es “algo” que “está”: es la “Protección de la Maternidad”.

Se sigue con lo establecido sin cuestionamientos, ni inquietudes para saber qué, quién, cómo, de donde surgió la Protección de la Maternidad.

¿Porqué existe tal desigualdad entre los regímenes?, ¿Porqué unos tienen el doble de días de licencia que otros?.

No hay explicaciones claras.

Es un tema para la polémica, involucrando a hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras. Los hijos no son de las mujeres únicamente, son de hombres y mujeres.

Debemos reconocer que para lograr una plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como el de la mujer en la sociedad y en la familia.

Debemos pensar en las Responsabilidades Familiares Compartidas, con una visión más amplia que nos permita visualizar a la maternidad como un tema de Bien Público, no como un tema privado, de los cuales nos ocupamos cuando nos “toca”.

Debemos verlos como un compromiso social, no únicamente cuando las trabajadoras están en la etapa de fertilidad..

En una síntesis de lo expuesto, debemos considerar las acciones a desarrollar para lograr una real Igualdad de Oportunidades y de Trato en la Protección de la Maternidad en el Ámbito del Sector Público. Debemos realizar una acción conjunta Estado y Trabajadores para lograr la Equidad en el tema. Debemos instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras del sector público en la Protección de la Maternidad. Es una responsabilidad compartida de gobierno y trabajadores.

La Protección de la Maternidad es un beneficio de todos: hombres y mujeres, jóvenes y mayores, empleadores, trabajadores y gobiernos.

La Protección de la Maternidad respalda el desarrollo de la Nación. Es un derecho humano, involucra a todos y todas. Es un deber de la Sociedad.

ANEXOS

Además hemos incorporado a este estudio la siguiente información:

- Decreto N° 1363/97, que trata sobre las responsabilidades familiares compartidas en la Administración Pública Nacional.
- Un comentario sobre la posición Argentina con respecto a la revisión del C.103 de la OIT que generó el C. 183.
- Una iniciativa de la Legislatura bonaerense sobre la Licencia Parental.

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

Decreto 1363/97

Ordénase la revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público, a efectos de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los agentes de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás agentes, regular situaciones que contemplen circunstancias que hacen a la protección de la familia y el ejercicio de responsabilidades familiares y la participación creciente del hombre en el cuidado de los niños.

Bs. As. 16/12/97.

B.O.: 19/12/97

VISTO el artículo 75 incisos 22 y 23 de la Constitución Nacional y la Ley N° 23.451, y

CONSIDERANDO:

Que, a través del inciso 22 del artículo 75 de nuestra norma fundamental se han receptado los principios contenidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, otorgándole jerarquía constitucional.

Que a su vez, en el inciso 23 de la cláusula precedentemente citada se establece el propósito de legislar y promover medidas de acción positiva, que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

Que asimismo, mediante la Ley N° 23.451 se aprobó el Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares N° 156, adoptado por la sexagésima séptima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del 23 de junio de 1981.

Que a través del referido Convenio se ha reconocido que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales.

Que en ese orden de ideas, el mencionado Convenio tiene como objetivo que en los países adherentes se implementen medidas tendientes a permitir que las personas

con responsabilidades familiares puedan desarrollar sus tareas laborales sin ser objeto de discriminación por dicha causa.

Que en consecuencia con lo precedentemente señalado, a efectos de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los agentes de la Administración Pública Nacional de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre estos y los demás agentes, deviene necesario regular situaciones que contemplen diversas circunstancias que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares, así como la participación creciente del hombre en el cuidado de los niños.

Que, estos supuestos entrañan no sólo garantizar la igualdad formal mediante la legislación, sino también a través de la aplicación de medidas para reafirmar que esa igualdad exista en la práctica.

Que en ese contexto, es importante que el Estado adopte los medios necesarios que permitan que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades emergentes de su relación laboral.

Que en virtud de lo expuesto corresponde adecuar las normas pertinentes que en materia de estabilidad, situaciones de revista, licencias, justificaciones y franquicias y carrera administrativa, rigen a la generalidad del personal de la Administración Pública Nacional.

Que la adecuación de dichas disposiciones legales permitirá garantizar la aplicación de los principios que en materia de derechos humanos se enunciaron precedentemente.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 99 inciso 1º de la Constitución Nacional y artículo 6º del Decreto N° 977 del 6 de julio de 1995.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º - Ordénase la revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público a los efectos de incorporar las previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios relativos a la eliminación de todas las normas de discriminación contra la mujer, la igualdad de oportunidades para los trabajadores con cargas de familia, la protección del rol paterno y de otras disposiciones que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares.

Artículo 2º - Incorpórase en las normas que regulan la relación de empleo público el instituto "Estado de Excedencia", definido como aquella situación por la que la mujer

podrá optar a partir de la finalización de la licencia por maternidad o adopción y que le permite solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo mínimo de TRES (3) meses y máximo de SEIS (6) de la fecha mencionada.

Artículo 3º - Establécese la obligación por parte de los organismos de la Administración Pública Nacional de disponer la creación o contratación de guarderías, cuando la cantidad de agentes con hijos en condiciones de concurrir así lo justifique, de conformidad con lo que se establezca en la reglamentación pertinente.

Artículo 4º - Las disposiciones del presente decreto quedarán sujetas a las pautas y modalidades que establezca la legislación que se dicte como consecuencia de lo previsto para el ámbito de la Administración Pública Nacional, por el Convenio 154 sobre “el fomento de la negociación colectiva”, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el día 19 de junio de 1981 y ratificado por la Ley N° 23.544.

Artículo 5º - Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a dictar las normas que permitan la aplicación de previsiones similares a las contenidas en el presente decreto como también a instrumentar procedimiento congruentes con los propósitos del mismo.

Artículo 6º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

C. Menem – Jorge A. Rodríguez – Carlos V. Corach.

COMENTARIOS SOBRE LA REVISIÓN DEL CONVENIO 103 DE LA OIT, QUE DIO ORIGEN AL CONVENIO 183 – POSICIÓN ARGENTINA

C.103 – Protección de la maternidad (revisa el Convenio C.3): Si bien este convenio nunca fue ratificado por nuestro país (en general ha tenido un bajo nivel de ratificaciones por parte de los Estados Miembros de la OIT), sus disposiciones se encuentran incorporadas en nuestra legislación laboral.

En el año 1997, la OIT decidió revisar este Convenio 103 sobre Protección de la maternidad.

Si bien la propuesta de revisión podía resultar razonable, entre otros motivos por:

- el aumento de la tasa de actividad de las mujeres,
- la tendencia de éstas a permanecer en el mercado laboral durante la crianza de sus hijos,
- el bajo nivel de ratificaciones del convenio, el problema se planteó con el contenido de la revisión.

Dado que el Proyecto de Revisión del Convenio presentaba una tendencia flexibilizadora, incorporando modificaciones que podían restringir las garantías a la maternidad, el Consejo Nacional de la Mujer convocó a una reunión con actores sociales involucrados en la temática, de donde surgió un dictamen que fue elevado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos de la Nación.

El Ministerio, a su vez, elaboró el documento final conteniendo la POSICIÓN DEL GOBIERNO ARGENTINO respecto de la temática, considerando en cada uno de los puntos objeto de revisión, las recomendaciones realizadas por el CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER.

En este marco, el Poder Ejecutivo instruyó a la Delegación Argentina ante OIT respecto de la posición gubernamental en el sentido que ***el nuevo instrumento no debería fijar normas de protección inferiores a las del Convenio 103 y la legislación nacional, siendo además deseable obtener algunas mejoras como por ejemplo la ampliación de la licencia por maternidad a 17 semanas.***

Durante el transcurso de las deliberaciones realizadas en la Conferencia Internacional llevada a cabo en Ginebra, Junio-2000 para tratar la revisión del Convenio 103, el grupo latinoamericano liderado por Argentina y Chile actuó y votó en forma conjunta, presentando enmiendas comunes en casi todo el articulado. Las principales enmiendas solicitadas fueron:

1. Eliminar la posibilidad de excluir del ámbito de aplicación del convenio a determinadas categorías de trabajadoras o de empresas.
2. Elevar las prestaciones dinerarias que se otorgan durante la licencia por maternidad al 100% del sueldo percibido por la trabajadora.
3. Garantía de las prestaciones dinerarias a cargo de fondos públicos y un seguro social obligatorio.
4. Reconocimiento de licencias parentales.
5. Reconocimiento al padre del goce de la licencia por maternidad ante determinadas situaciones.

Estas enmiendas fueron rechazadas en la votación, y sólo algunas se incorporaron a la Recomendación que complementa al Convenio.

Finalmente el Convenio fue aprobado por 304 votos a favor, 22 en contra y 116 abstenciones.

Argentina votó en contra de la aprobación del nuevo Convenio sobre la protección de la maternidad, dado que el mismo restringe los derechos de las madres trabajadoras y disminuye los niveles de protección garantizados en el Convenio 103 y en nuestra legislación nacional.

INICIATIVA BONAERENSE QUE DEMUESTRA EL INTERES DE LEGISLADORES SOBRE LA MATERNIDAD

Buscan ampliar la licencia por paternidad de empleados públicos bonaerenses.

El personal masculino de la administración pública bonaerense podrá gozar de una licencia de 5 días por nacimiento de hijo (en lugar de 3 como es en la actualidad), en caso de prosperar un proyecto de ley que tiene previsto aprobar mañana la Cámara de Diputados provincial.

La iniciativa busca reflejar una tendencia que, según sus impulsores, apunta a igualar las responsabilidades y oportunidades de padres y madres.

La propuesta legislativa eleva en dos días el período de licencia por nacimiento que rige actualmente para los padres empleados públicos y establece que en el caso de parto múltiple, se incrementará en 5 días por cada hijo recién nacido.

Según el impulsor del proyecto, el radical Gustavo Ferrari, lo que se pretende con este cambio “es que el padre pueda gozar de más tiempo junto a su hijo recién nacido, recreando así formas de convivencia más igualitarias, contribuyendo a la integración de la familia y al fortalecimiento de sus vínculos”, cita un periódico platense.

En Dinamarca se da a los padres un permiso paterno de dos semanas por el nacimiento de un hijo; en Noruega ambos padres pueden hacer uso de un período de hasta 42 semanas cobrando el 100% de la remuneración ó 52 semanas con el 80% del sueldo; y en Finlandia el permiso de paternidad es de entre 6 a 18 días y ambos padres pueden compartir un período de 158 días después de concluir el permiso de maternidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVAS DE GENERO. Adela Cortina, Soledad García Muñoz, Diana Mafia y otros. Razón Pública Nº 1 - 2004.
2. CUADERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES –Serie Historia Nº 1 – Historia de las Mujeres en el Movimiento Obrero Argentino. UPCN . 2004.
3. LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS. CONVENIOS DE LA OIT - CTERA - 2004.
4. TRABAJO DE LAS MUJERES – PERSPECTIVA DE GENERO – CONTRATO DE TRABAJO – FORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL – JURISPRUDENCIA. Paula Costanza Sardegna . La Ley -2003.
5. REVISTAS DE DERECHO – DIRECCION GENERAL DE LA MUJER – SECRETARIA DE PROMOCIÓN SOCIAL. Vol. 1 - Gob. Bs. As.- 2001.
6. LEY, MERCADO Y DISCRIMINACIÓN – El género del Trabajo. Haydee Birgin, Mario Ackerman, Rosalía Cortés, Laura Golbert, Matilde Mercado, Laura C. Pautássi – CEADEL. Programa “El derecho en el género y el género en el derecho” – Edit. Biblos – Colección Identidad, Mujer y Derecho. 2000.
7. PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PUBLICO – UPCN. 1998.
8. LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO - CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – 88ª Reunión – 2000.
9. ACOSO SEXUAL – VIOLENCIA LABORAL – UPCN, Secretaría de la Mujer. 1997.
10. LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER “A LOS 50 AÑOS DE LA DECLARACION UNIVERSAL”. ASAMBLEA PERMANENTE POR LOS DERECHOS HUMANOS – COMISION LA MUJER Y SUS DERECHOS. Carmen Argibay y otros. 1998.
11. EFECTOS DE LA LEGISLACIÓN ARGENTINA VIGENTE SOBRE MATERNIDAD Y LACTANCIA EN MADRES QUE TRABAJAN. Raquel Wacsman de Echenique, Marina Patricia Rosales, y otras. Salta,

Argentina. 1989.

12. CAROLINA MUSILLI, Jorge Armagno Cosentino- Centro Editor de América Latina. 1984.

INDICE

- . Presentación
- . Introducción
- . Fuentes de Información
- . Desarrollo * Licencias por Maternidad en el Sector Público
- * Franquicias por Lactancia – Atención del Niño
- . Normativas: Nacional e Internacional
- . Síntesis
- . Consideraciones Generales (propuesta).
- . Anexos
- . Bibliografía

NOTICIAS SOBRE LAS AUTORAS

MARIA ELISA PRADA

- Arquitecta. Profesora de la Universidad de Belgrano.
- Miembro del Consejo Asesor Permanente de la Seccional Capital y Empleados Públicos Nacionales.
- * Integrante de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION.

PAULA COSTANZA SARDEGNA

- Abogada. Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de Posgrado y Directora de Relaciones Laborales del Centro de Estudios de la Pequeña y Mediana Empresa , de la Facultad de Ciencias Económicas UBA.
- Investigadora categorizada por el Consejo Interuniversitario Nacional, por la Facultad de Derecho, UBA.
- Doctorada en la Universidad de Buenos Aires.
- Autora de libros: “Entropía de las Normas Laborales” ; “PyMEs. Relaciones Laborales en las Pequeñas Empresas” ; “La trabajadora Migrante en el MERCOSUR”; “Trabajo de Mujeres. Perspectiva de género. Contrato de Trabajo. Formativa Nacional e Internacional. Jurisprudencia”.
- Publicaciones de Artículos en Revistas especializadas.

ZUNILDA ROSA VALENZIANO

- DIRIGENTA SINDICAL FEMENINA- Especializada en los defensa de los “Derechos de las Mujeres Trabajadoras”.
- Miembra del Consejo Directivo Nacional de la UPCN.
- Secretaria Adjunta del Instituto de la Mujer CGT-RA.
- Integrante de la Comisión Tripartita de Igualdad reoportunidades y de Trato entre varones y mujeres del ámbito laboral de la R.A..
- Presidenta del Foro de Mujeres del MERCOSUR.
- Presidenta de AMMuTE, Organización de Mujeres Trabajadoras.
- Autora de Artículos publicados en Libros y Revistas Argentinas y Extranjeras.
- Libros: “Violencia Laboral y Acoso Sexual”- UPCN; “Mujeres Argentinas”, Cuadernos de Igualdad de Oportunidades-UPCN.

Se destaca la colaboración de **MARIA CRISTINA STEINER** y el aporte de **MARIA FLORENCIA MEREDIZ**.

Contratapa....

.....

En una síntesis de lo expuesto, debemos considerar las acciones a desarrollar para lograr una real Igualdad de Oportunidades y de Trato en la Protección de la Maternidad en el Ámbito del Sector Público. Debemos realizar una acción conjunta Estado y Trabajadores para lograr la Equidad en el tema. Debemos instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras del sector público en la Protección de la Maternidad. Es una responsabilidad compartida de gobierno y trabajadores.

La Protección de la Maternidad es un beneficio de todos: hombres y mujeres, jóvenes y mayores, empleadores, trabajadores y gobiernos.

La Protección de la Maternidad respalda el desarrollo de la Nación. Es un derecho humano, involucra a todos y todas. Es un deber de la Sociedad.

.....