

04 MAR. 2013

SEC: 8 N° 141 HORA 15⁰⁰

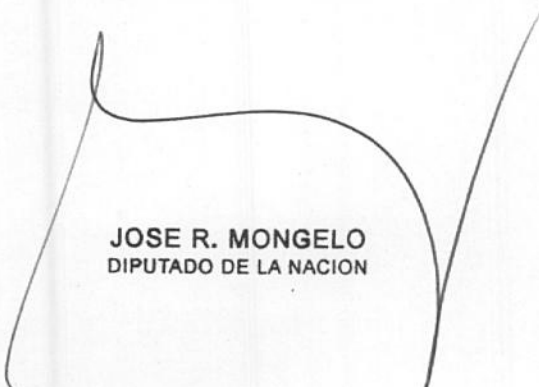
Proyecto de ley

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

El Senado y Cámara de Diputados, ...

*SOBRE MODIFICACION DEL REGIMEN DE LICENCIA POR MATERNIDAD,
PERIODO DE LACTANCIA Y PERIODO DE EXCEDENCIA*

Artículo 1° - Modifíquese el párrafo primero del art. 177 de la ley N° 20.744, el que quedara redactado de la siguiente manera: "Queda totalmente prohibido, el trabajo del personal femenino durante los NOVENTA (90) días anteriores al parto y hasta NOVENTA (90) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso nunca 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 pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO OCHENTADAS (180) días.


JOSE R. MONGELO
DIPUTADO DE LA NACION

Artículo 2° - Modifíquese el art. 178 de la ley N° 20.744 el que quedara redactado de la siguiente manera “Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de nueve (9) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual equivalente al doble a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Artículo 3° - Modifíquese el art. 179 de la ley N° 20.744 el que quedara redactado de la siguiente manera “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de (3) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a doce meses (18) posteriores a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado, quedando bajo criterio medico la extensión del periodo de lactancia. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador

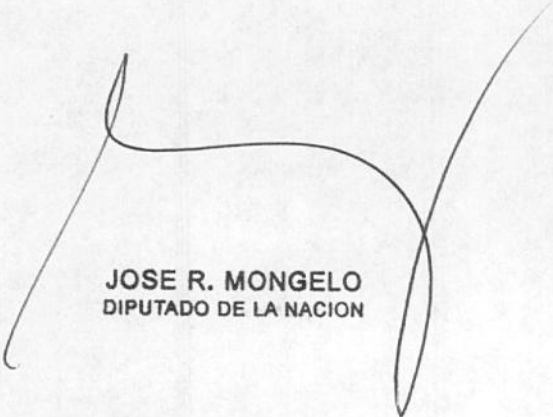
deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Artículo 4° - Derogación: Quedan totalmente derogadas a partir de la promulgación del presente proyecto "ipso facto", toda ley, decreto, resolución, disposición y/o cualquier norma especial o general que establezca plazos menores a los establecidos en la presente ley para las trabajadoras incluidas en la presente norma y en estado de gravidez, incluso a las trabajadoras pertenecientes al Sector Publico Nacional.

Artículo 5° - Disposiciones Transitorias : a) La presente ley es de orden público y posee efectos retroactivos conforme el art. 3ro. del Código Civil para las mujeres que se encuentren embarazadas durante el tiempo de promulgación y puesta en vigencia de la presente ley.

b) Se invita a la totalidad de las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse al régimen previsto en la presente Ley.

Artículo 6° - Comuníquese al Poder Ejecutivo.



JOSE R. MONGELO
DIPUTADO DE LA NACION

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por finalidad modernizar el antiguo sistema jurídico sobre Licencia Materna, periodo de lactancia y periodo de excedencia vigente a nivel nacional, a través de la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y homogeneizar los diferentes y disímiles regímenes que hoy regulan caóticamente estos institutos dentro de la Administración Pública centralizada y descentralizada, Entes Autárquicos, Organismos y F.F.S.S y F.F.A.A.

Cabe resaltar que el presente se basa en la más moderna legislación laboral y en las recomendaciones establecidas a través de los convenios N° 103, 183 y especialmente la Recomendación N° 193 de la OIT sobre la "Protección de la Maternidad.

Sabido es que la protección de la maternidad ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919. El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición.

De esta manera, se contribuye al logro de tres objetivos de desarrollo del milenio (ODM), adoptados por los países miembros de las Naciones Unidas: ODM 3, sobre la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, ODM 4, relativo a la reducción de la mortalidad infantil, ODM 5, mejorar la salud materna.

En tal sentido, tres convenios sobre protección de la maternidad han sido adoptados por la OIT: el convenio 3 de 1919, el convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952, y el convenio 183 también sobre el mismo tema del año 2000. Además el convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) reconoce las prestaciones de maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social. Desde el primer convenio el ámbito de aplicación ha sido ampliado para abarcar a todas las mujeres empleadas, el convenio más reciente del año 2000 y su recomendación n° 191, extiende las coberturas a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o tipo de establecimiento, incluyendo aquellas formas atípicas de trabajo dependiente que frecuentemente no gozan de protección alguna. Asimismo, considero muy importante poner especial énfasis en el período de lactancia, ya que es una parte importante de la protección de la maternidad.

Ello, pues presenta numerosos beneficios tanto para la salud de la madre como la de su hijo/a, reduciéndose la demanda de servicios curativos y aumentando la productividad, como consecuencia de una fuerza de trabajo saludable.

En tal sentido, la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva para las madres no seropositivas durante los primeros 6 meses de vida del bebé. Cuando la licencia por maternidad dura menos de 6 meses, son importantes las disposiciones para que la mujer pueda seguir amamantando o almacenando su leche tras su reincorporación al trabajo.

Asimismo, dicho organismo de la salud también hace referencia a la importancia de los primeros 6 meses de vida del bebé para la creación del vínculo tanto físico como psicológico entre éste y la madre.

Desde la adopción en 1919, del primer convenio sobre protección de la maternidad, los países miembros de la OIT han avanzado de forma considerable en la provisión de beneficios relativos a esta condición. No obstante, existe todavía un campo importante de acciones a tomar para mejorar la aplicación de las normas internacionales a nivel nacional.

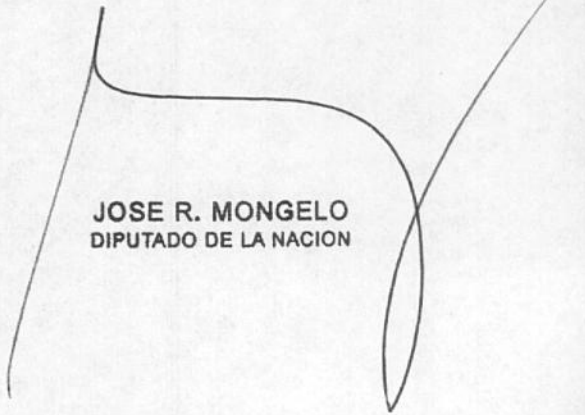
En numerosos países y en especial en la Argentina lamentablemente se percibe una brecha entre la legislación y la práctica. La maternidad continúa suponiendo una fuente de discriminación en el empleo y el acceso a éste. Persiste la destitución de mujeres embarazadas, aún cuando cuentan con la protección legal. La discriminación contra las mujeres a causa de su papel reproductivo sigue siendo la barrera principal para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre hombres y mujeres. La búsqueda de formas efectivas que combatan esta discriminación plantea grandes desafíos a los gobiernos y actores sociales.

Cabe resaltar que en nuestro país, solo dos provincias Argentinas poseen los plazos y derechos reconocidos en el presente proyecto de ley, la Provincia de Santa Cruz y la provincia a la cual represento, Chaco, con lo cual de aprobarse la presente, pondremos a la legislación nacional a la vanguardia en la protección y seguridad de la maternidad en las relaciones laborales, para lograr el bienestar de todas las mujeres argentinas y de todos los niños y niñas de nuestra patria.

Por último, es necesario e interesante destacar y reflexionar que el embarazo no es una enfermedad, y el trabajo durante el embarazo no representa un riesgo en sí. Sin embargo, durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, existen riesgos particulares para la salud de la mujer y la de su hijo/a, lo cual implica la necesidad de una protección especial en el lugar de trabajo.

Por ello y en consonancia con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art.10 – inc.1, inc.2), que dispone “ 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”. “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 licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social” y la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica (art.19) que establece que “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado” , y la Convención

Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 y art. 12 inc.2) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art.24 inc.d) que establecen que se debe por parte de los Estados “asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres”, es que solicito el acompañamiento en el presente proyecto de ley.-



JOSE R. MONGELO
DIPUTADO DE LA NACION