

Córdoba, 31 de julio de 2018

Señores Miembros

Directorio del Colegio de Abogados de Córdoba

S / D

María Cecilia Altamira como Directora de la Sala Laboral – derecho individual, Melisa Marín y Natalia Ríos como Co-Directoradas de la Sala de Seguridad Social en respuesta al pedido de dictamen efectuado por ese Directorio sobre la ley de Despenalización del Aborto, queremos poner de manifiesto que no se trata de una materia propia del área de Derecho Laboral ni de la Seguridad Social.

Que aún no encontrándonos ante una materia propia del área, creemos que podemos acercar un aporte a este tema desde nuestro punto de análisis, que permita una visión más amplia sobre un asunto que no le es indiferente a ningún ciudadano en este momento.

Nuestra Constitución Nacional garantiza el derecho a la vida desde el momento de la concepción. Así el art. 75 inc. 23 CN establece que corresponde al Congreso:

“23. 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 reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

*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.”*

En concordancia con el mandato constitucional el Código Civil y Comercial declara que la existencia de la persona humana comienza con la concepción (artículo 19).

En el **área del Derecho del Trabajo**, en particular la Ley de Contrato de Trabajo otorga una protección especial a la mujer prohibiendo el trabajo durante 45 días antes y 45 días después de la fecha de parto, es decir que también sus normas

están destinadas a proteger a la mujer y al niño, poniendo como valor primario la protección de la vida del niño en el seno de la mujer y de la propia madre.

Concretamente en cuanto a los antecedentes legislativos en la materia encontramos:

Antecedentes nacionales e internacionales de la protección

Convenio 3 de la OIT revisado por el 103, fijan en doce semanas el descanso por maternidad.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979) adoptada por ley 23179 (1985)

Impone obligaciones a los estados.

Ley 11317 (1924) prohíbe el trabajo durante seis semanas posteriores al parto.

Prohíbe el despido por causa de embarazo.

Ley 18917 (1969) descanso cuarenta y cinco días anteriores y posteriores.

Ley 20744 Art. 177, prohibición de trabajar durante el período de gestación y hasta 45 días después.

En el área de la Seguridad Social precisamente, existe protección a la familia gestionada a través del Régimen de Asignaciones Familiares. El Régimen de asignaciones familiares contiene dos subsistemas (uno contributivo y uno no contributivo), con el objeto de proteger tanto a trabajadores en relación de dependencia y monotributistas aportantes al sistema como a los grupos familiares que se encuentren desocupados, se encuentren en la economía familiar informal, perciban Pensiones no Contributivas o P.U.A.M.

Lo más relevante en la cuestión consultada, es lo normado por el art 9 de la Ley 24.714, el citado artículo crea una Asignación llamada "**Asignación Prenatal**" que consiste en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abona desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico.

El régimen también crea una **Asignación por Maternidad**, la que se abona durante el periodo de licencia de la madre. Existe asimismo, la **Asignación por Nacimiento** de hijo que consiste en el pago de una suma de dinero que se abona en el mes que se acredite tal hecho ante el empleador. En la normativa también coexiste una **Asignación por Embarazo para Protección Social**, consistente en una prestación

monetaria no retributiva mensual que se abona a la mujer embarazada desde la decimosegunda semana de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo.

Fundamentamos lo expuesto la Ley 24.714.

Sin otro particular, saludamos a Ud. Atte.