

Protección de la maternidad.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días corridos antes del parto y posteriores 45 días del mismo. A opción de la empleada podrá reducir la licencia anterior al parto a 30 días corridos y el resto (15 días) acumularlos a la licencia posparto. En caso de parto pre término (adelantado) en los que se habilita tomar los días de licencia que eran previos al parto con posterioridad al mismo de modo de completar los 90 días corridos.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

La trabajadora gozará de la conservación de su empleo y de las prestaciones que le confieren los sistemas de la Seguridad Social.

En caso de despido por causa de embarazo: se presume así cuando el despido se produzca 7 ½ meses antes del alumbramiento o 7 ½ después de aquel; siempre y cuando la trabajadora haya notificado fehacientemente el mismo tendrá derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones acumulable a la indemnización por despido sin justa causa. Dicha presunción se extiende aunque haya habido interrupción del embarazo o nacimiento sin vida.

Trámites que se deben realizar.

La trabajadora debe comunicar su embarazo en forma fehaciente con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

1. Cumplidas las 12 semanas de gestación, la trabajadora debe comunicar al empleador el estado de embarazo mediante un certificado médico donde conste la fecha probable de parto. **Asignación por Maternidad para la Protección Social** es el derecho que tiene la trabajadora de percibir el equivalente a su remuneración por parte de la Anses durante 45 días antes de la fecha de parto y 45 días después de la fecha de parto, o sea mientras que hace uso de la Licencia por maternidad. Los días de licencia se cuentan por días corridos. Durante la Licencia por maternidad la trabajadora no percibe remuneración de su empleador; percibe de la Anses su equivalente. Es importante que la trabajadora se encuentre registrada y que el empleador haya denunciado a la AFIP la real remuneración de la trabajadora, debiendo entregar copia de ello a la trabajadora.
2. La trabajadora antes del tercer mes de embarazo debe iniciar los trámites en Anses, a fin de iniciar el cobro de la **Asignación por Embarazo para la Protección Social**, que se percibe hasta la fecha de parto.
3. El monto de la **Asignación por Embarazo para Protección Social** está relacionado con el sueldo mensual que el empleador haya registrado en el Registro de Empleadores ante la AFIP.
4. La Anses no paga Aguinaldo ni vacaciones.

5. Anses sólo paga la **Asignación por Embarazo para Protección Social** y la **Asignación por Maternidad para la Protección Social** cuando los aportes, contribuciones y pago a la ART se encuentren al día antes de comenzar los trámites.
6. Para tener derecho a las percepciones de la **Asignación por Maternidad para la Protección Social** (licencia por maternidad) y **Asignación por Embarazo para la Protección Social** (pre natal) la relación laboral entre la trabajadora y su empleador/a tiene que haber iniciado tres meses antes del pedido de solicitud de la asignación de que se trate y haberse dada de alta ante la AFIP antes del inicio de los trámites.
7. **Sólo las trabajadoras registradas, o sea que pertenecen a la economía formal**, tienen derecho a percibir los montos de las Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación por Maternidad para la Protección Social, sin limitación al Salario Mínimo Vital y Móvil. Por ende, el monto de las mismas es equivalente a la remuneración de la trabajadora.
8. **Es** requisito para la percepción de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación por Maternidad para la Protección Social que la trabajadora tenga una antigüedad en el trabajo mayor de 3 meses.
9. Las trabajadoras registradas tienen derecho a las prestaciones médicas de la OSPACP o de la Obra Social de pertenencia durante los períodos de las Asignaciones por Embarazo para Protección Social y Asignación por Maternidad para la Protección Social.
10. Las trabajadoras registradas deberán concurrir a la OSPACP, o a la Obra Social a la que pertenece, al comienzo del embarazo, a fin de poner en conocimiento su estado de gravidez, como así también actualizar el Carnet de Afiliación.
11. Durante ese período (de licencia = 90 días en que no hay prestación laboral), los empleadores no deben **efectuar aportes, ni pagar las contribuciones ni la ART**; ya que los salarios están a cargo del ANSeS (que es quien se debe hacer cargo del subsidio por maternidad). Vencido el plazo y con el reintegro de la trabajadora, nuevamente deben hacerse cargo.-
12. La trabajadora registrada cuando nace su hijo debe tramitar la Asignación Universal por Hijo (AUH), independientemente del salario que perciba. El menor debe ser argentino, hijo de argentino nativo o por opción, naturalizado o residente, con residencia legal en el país no inferior a TRES (3) años previos a la solicitud. Se debe acreditar la identidad del titular del beneficio y del menor, mediante Documento Nacional de Identidad.
13. Durante el período en que la trabajadora percibe la Asignación por Maternidad para la Protección Social, el empleador no abona sueldo, aportes a la Seguridad Social, ni ART, correspondientes por Formulario AFIP 102/RT.
14. La trabajadora se debe reintegrar al trabajo al finalizar la licencia por maternidad.
15. El trabajador de Casas Particulares, padre del hijo recién nacido tiene derechos a 2 días corridos de licencia por nacimiento.

16. Las trabajadoras del servicio doméstico pertenecientes a la economía informal (personal no registrado) tienen derecho a percibir las Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación por Maternidad para la Protección Social, siendo sus montos limitados al Salario Mínimo Vital y Móvil. Debe dirigirse a Anses para corroborar datos.
17. Datos útiles: www.ospacp.org.ar <http://www.anses.gob.ar/> Teléfono 130

