



Manuscrito científico

La necesidad de compatibilizar la extensión de la licencia por maternidad de la LCT con los estándares constitucionales y convencionales de protección de la maternidad y del interés superior del niño

Abogacía

Autor: Bonelli Jorge Manuel

Legajo: VABG135580

Tutor: Giselle González G. Piazza

General Roca, noviembre de 2025

I. Índice

I. Índice	1
II. Agradecimientos	2
III. Resumen y palabras clave / Abstract and keywords	3
IV. Introducción	6
i. Convención sobre los Derechos del Niño y el interés superior del niño	8
ii. Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Instrumentos regionales	12
iii. Principio protectorio del derecho laboral	13
iv. La licencia por maternidad como una herramienta para garantizar el interés superior del niño	16
v. Antecedentes de la licencia por maternidad en nuestro país	17
vi. La actualidad de la licencia por maternidad en la LCT	18
V. Métodos	20
VI. Resultados	22
i. Normativa internacional	23
ii. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	25
iii. Normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de licencia por maternidad	26
iv. La licencia por maternidad en Latinoamérica. Legislación comparada superadora	28
VII. Discusión	32
i. Conclusión	46
VIII. Referencias	52

II. Agradecimientos

A ella, que me mostró el camino.

A él, que me recordó el porqué de seguirlo.

III. Resumen y Palabras clave

La presente investigación abordó el conflicto normativo existente entre la extensión de la licencia por maternidad estipulada en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de la Argentina y los estándares de protección más amplios consagrados en la Constitución Nacional (art. 14 bis y 75 inc. 23) y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, en particular la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). El planteamiento del problema se centró en demostrar que la duración actual de 90 días resulta insuficiente, ya que se enfoca casi exclusivamente en la recuperación física de la madre y no cumple con la manda superior de garantizar el cuidado integral y el pleno desarrollo del recién nacido, vulnerando así el principio del interés superior del niño. La hipótesis general de trabajo fue demostrar la necesidad imperiosa de una reforma legislativa que aumente la extensión de dicha licencia para armonizarla con los estándares internacionales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y un alcance explicativo, utilizando una perspectiva descriptiva documental, de tipo no experimental y transversal. La metodología consistió en un análisis jurídico-normativo de la LCT, la Constitución Nacional y diversas fuentes de derecho supranacional, incluyendo la CDN, las Declaraciones Interamericanas y especialmente el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comparando su compatibilidad con la legislación local. Los resultados del análisis normativo y comparado revelaron que la extensión argentina de 90 días no alcanza el piso mínimo de 14 semanas (98 días) que exige el Convenio 183 de la OIT (no ratificado por la Argentina), y que contrasta negativamente con la Recomendación N° 191 de 18 semanas y con las licencias más prolongadas implementadas por países vecinos en la región latinoamericana. Se demostró que esta limitación temporal dificulta a las madres el cumplimiento de la lactancia materna exclusiva recomendada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) durante los primeros seis meses, evidenciando que la ley vigente no tiene en miras

de manera suficiente el interés superior del niño. En conclusión, el actual régimen de licencias de la LCT transgrede el marco constitucional y convencional, haciendo impostergable la necesidad de una reforma para ampliar su duración y elevar el nivel de protección de la maternidad y contemplar el interés superior del niño. El manuscrito propone que esta ampliación es crucial para la conciliación de la vida productiva y reproductiva de la mujer.

Palabras clave: Licencia por maternidad, Artículo 177 ley contrato de trabajo, interés superior del niño, Protección de la maternidad, Derecho laboral

Abstract and keywords

This research addressed the normative conflict between the duration of maternity leave stipulated in Article 177 of the Argentine Employment Contract Law (LCT) and the broader protection standards enshrined in the National Constitution (Art. 14 bis and Art. 75, par. 23), as well as international treaties with constitutional hierarchy, particularly the Convention on the Rights of the Child (CRC). The problem statement focused on demonstrating that the current 90-day duration is insufficient, as it focuses almost exclusively on the mother's physical recovery and fails to fulfill the higher mandate of guaranteeing the comprehensive care and full development of the newborn, thereby violating the principle of the best interests of the child.

The general hypothesis aimed to demonstrate the imperative need for a legislative reform to extend said leave in order to harmonize it with international standards. The research followed a qualitative approach with an explanatory scope, utilizing a descriptive-documentary, non-experimental, and cross-sectional design. The methodology consisted of a legal-normative analysis of the LCT, the National Constitution, and various sources of supranational law, including the CRC, Inter-American Declarations, and, notably, the

International Labour Organization (ILO) Convention No. 183, comparing their compatibility with local legislation.

The results of the normative and comparative analysis revealed that the Argentine 90-day extension does not reach the minimum floor of 14 weeks (98 days) required by ILO Convention 183 (not ratified by Argentina) and contrasts negatively with Recommendation No. 191 (18 weeks) and the longer leaves implemented by neighboring countries in the Latin American region. It was demonstrated that this temporal limitation hinders mothers from complying with exclusive breastfeeding recommended by the World Health Organization (WHO) and UNICEF during the first six months, evidencing that current law does not sufficiently consider the best interests of the child. In conclusion, the current LCT leave regime transgresses the constitutional and conventional framework, making a reform to extend its duration and raise the level of maternity protection while upholding the best interests of the child an urgent necessity. This manuscript proposes that such an extension is crucial for reconciling the productive and reproductive lives of women.

Keywords: Maternity Leave, Article 177 Employment Contract Law, Best Interests of the Child, Protection of Motherhood, Labor Law

IV.Introducción

Como primera consideración, señalaré que en el presente trabajo se analizan las responsabilidades atinentes al cuidado de los niños recién nacidos, sujetos de derecho amparados por la Constitución Nacional de la República Argentina (1994) y los tratados internacionales, en especial por la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Estos convenios han sido ratificados por nuestro país y poseen raigambre constitucional al haber sido incorporados mediante el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, obligando al Estado Argentino directamente a seguir sus lineamientos y normativas, y creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen (Actis de Pasquale et al., 2012).

Dentro del ámbito laboral, la herramienta idónea y por excelencia que permite el cumplimiento de dicho objetivo, aunque no es la única, la constituyen las licencias o permisos en el trabajo y concretamente, a lo que hace al objeto de este estudio, la licencia por maternidad. Esta consiste en la suspensión de ciertos efectos de la relación laboral con motivo del nacimiento de los hijos (Rodríguez Piñero, M. y Bravo Ferrer, M., 1999).

Del análisis de las leyes específicas que regulan la duración de la licencia por maternidad, se demostrará en lo pertinente, que muchos de los principios constitucionales que hacen al objeto de la investigación se cumplen de modo parcial, ya que la protección del instituto referido a la licencia del fuero maternal, por su reducida extensión, no logra cumplir con la manda constitucional de protección de la maternidad y de cuidado del niño. Además, existen en el ámbito internacional distintas convenciones internacionales basadas en el interés superior del niño, así como jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que analizaremos, que tampoco son recepcionadas y, por ende, no son plasmadas en la legislación nacional actual.

Así, el problema jurídico central a abordar es si la extensión de 90 días de la licencia por maternidad estipulada en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) resulta compatible con los estándares de protección del interés superior del niño establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y con la obligación constitucional del Estado Argentino de garantizar la protección integral durante la etapa de lactancia.

En tal sentido, podremos ver cómo la licencia por maternidad en Argentina, con una extensión de 90 días otorgados por la LCT (art. 177), se centra en la etapa reproductiva-física de la mujer, omitiendo los derechos básicos de cuidado del recién nacido y por ende sin resguardar su interés superior.

Por otra parte, demostraremos, como objetivo secundario de investigación, que muchas de las legislaciones comparadas de países de la región, a los que podemos considerar nuestros vecinos, no solo en lo geográfico, sino también en lo concerniente a compartir una idiosincrasia latinoamericana en común, se encuentran muy adelantados en cuanto a receptar la problemática traída a consideración y adecuar sus legislaciones conforme a los estándares de las normativas internacionales.

La investigación consistirá en plantear la hipótesis de una posible reforma de la legislación nacional, para aumentar la duración de la licencia por maternidad a los fines de priorizar y dar cumplimiento a principios básicos de cuidado y protección del niño, establecidos en las convenciones internacionales, así como también, a los fines de armonizarla con las recomendaciones de los organismos internacionales del trabajo, que son referentes en la materia.

Se demostrará que nuestra legislación laboral, regida por la LCT, está lejos de alcanzar los objetivos propuestos por la normativa internacional y, por consiguiente, nos aboca la tarea y la necesidad imperiosa de legislar para compatibilizar la extensión de la licencia por

maternidad de la LCT con los estándares constitucionales y convencionales de protección de la maternidad y del interés superior del niño.

Para finalizar, Repetto, Bonari y Langou (2013), consideran que: “Es crucial avanzar hacia una nueva ley nacional de licencias que amplíe los derechos (...) y contribuya al desarrollo infantil (...). Una nueva ley nacional de licencias es crucial también para enfrentar los cambios demográficos a futuro”.

Convención sobre los Derechos del Niño y el interés superior del niño

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), proclamada y adoptada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) el 20 de noviembre de 1989 (ratificada por 196 países; es el tratado internacional con mayor consenso mundial), reconoce los derechos inalienables de todos y cada uno de los niños, niñas y adolescentes, a la par que establece las obligaciones de los Estados, la familia y la sociedad, incluidos los propios niños, niñas y adolescentes, para garantizar el respeto, goce y ejercicio de tales derechos, la cual fue aprobada por Argentina mediante la ley 23.849 de 1990. La Convención descansa sobre la base de cuatro principios rectores: la no discriminación, la primacía del interés superior del niño, la garantía de la supervivencia y el pleno desarrollo, y la participación de estos.

Los Estados tienen la obligación de adecuar sus políticas, legislaciones y modelos de atención al estándar de derechos que plantea la Convención, pues su objeto es la generación e implementación de políticas y leyes que contribuyan al pleno desarrollo físico, mental y social de los menores, así como una mayor inversión pública que garantice la efectividad de los derechos de la niñez y adolescencia reconocidos en el documento.

El interés superior del niño es reconocido explícitamente en la Convención sobre los Derechos del Niño. El artículo 3 punto 1 establece de manera general que: “En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar

social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”.

El concepto de interés superior del niño busca “garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención y el desarrollo holístico del niño”. El Comité de los Derechos del Niño, que tiene la facultad de emitir interpretaciones y explicaciones para aclarar y guiar la aplicación de la Convención y sus protocolos, también establece que todos los derechos reconocidos en la Convención obedecen al interés superior del niño y que ningún derecho debe ser afectado por una interpretación negativa de tal principio. En la aplicación del concepto de interés superior del niño, se requiere un enfoque basado en los derechos, en el que todos los intervinientes brinden su colaboración con la finalidad “de garantizar la integridad física, psicológica, moral y espiritual holísticas del niño y promover su dignidad humana” (Comité de los Derechos del Niño, Observación general 14, 2013).

De manera general, el Comité estableció que los Estados Partes de la Convención sobre los Derechos del Niño se encuentran obligados a respetar y aplicar el derecho del niño a que su interés superior sea primordialmente considerado. Los Estados también se encuentran obligados a adoptar todas las medidas para la plena efectividad de tal derecho.

El Comité determinó los siguientes tipos de obligaciones estatales a la luz del artículo 3 punto 1: “a) La obligación de garantizar que el interés superior del niño se integre de manera adecuada y se aplique sistemáticamente en todas las medidas de las instituciones públicas, en especial en todas las medidas de ejecución y los procedimientos administrativos y judiciales que afectan directa o indirectamente a los niños; b) La obligación de velar por que todas las decisiones judiciales y administrativas, las políticas y la legislación relacionadas con los niños dejen patente que el interés superior de estos ha sido una consideración primordial; ello incluye

explicar cómo se ha examinado y evaluado el interés superior del niño, y la importancia que se le ha atribuido en la decisión. c) La obligación de garantizar que el interés del niño se ha evaluado y ha constituido una consideración primordial en las decisiones y medidas adoptadas por el sector privado, incluidos los proveedores de servicios, o cualquier otra entidad o institución privadas que tomen decisiones que conciernan o afecten a un niño” (Comité de los Derechos del Niño, Observación general 14, 2013).

A fin de implementar las mencionadas obligaciones estatales, el Comité ha precisado que los Estados tienen que adoptar medidas y cuidar que el interés superior del niño sea una consideración primordial en todas las actuaciones estatales.

En tal sentido, el Comité ha establecido que los Estados Partes de la Convención sobre los Derechos del Niño deben, entre otras, adoptar las siguientes medidas: “a) Examinar y, en su caso, modificar la legislación nacional y otras fuentes del derecho para incorporar el artículo 3, párrafo 1, y velar por que el requisito de que se tenga en cuenta el interés superior del niño se recoja y aplique en todas las leyes y reglamentos nacionales, la legislación provincial o territorial, las normas que rigen el funcionamiento de las instituciones públicas o privadas que prestan servicios relacionados con los niños o que repercuten en ellos, y los procedimientos judiciales y administrativos a todos los niveles, como un derecho sustantivo y una norma de procedimiento; b) Reafirmar el interés superior del niño en la coordinación y aplicación de políticas en los planos nacional, regional y local; [...]; d) Reafirmar el interés superior del niño en la asignación de los recursos nacionales para los programas y las medidas destinados a dar efectos a los derechos del niño, así como en las actividades que reciben asistencia internacional o ayuda para el desarrollo; [...]; h) Luchar contra todas las actitudes negativas y prejuicios que impiden la plena efectividad del derecho del niño a que su interés superior se evalúe y constituya una consideración primordial, mediante programas de comunicación en los que colaboren medios de difusión, redes sociales y los propios niños, a fin de que se reconozca a

los niños como titulares de derechos”. (Comité de los Derechos del Niño, Observación general 14, 2013)

La obligación estatal de dar una debida consideración al interés superior del niño es una obligación general que comprende a todas las instituciones públicas y privadas de bienestar social, tribunales, autoridades administrativas, órganos legislativos encargados de los niños o que tomen decisiones que les afecten. Así, los órganos legislativos también tienen que velar por el interés superior del niño, lo que exige que la aprobación de leyes, reglamentos o tratados tiene que regirse por el interés superior del niño y que “el derecho del niño a que se evalúe su interés superior y constituya una consideración primordial debe figurar de forma explícita en toda la legislación pertinente, no solo en las normas que se refieren específicamente a los niños”. (Comité de los Derechos del Niño, Observación general 14, 2013)

Se establece una obligación jurídica estatal firme, lo que implica que los Estados no pueden discrecionalmente decidir si el interés superior del niño constituye una consideración primordial que tiene que valorarse y a la que debe darse adecuada importancia en todas las medidas a adoptarse. El interés superior del niño no puede encontrarse al mismo nivel que otras consideraciones, lo cual corresponde a la situación especial de los niños, quienes poseen menos posibilidades que los adultos para defender sus propios intereses, y las personas que intervienen en las decisiones que afectan a los niños tienen la obligación de considerar sus intereses de manera explícita. (Comité de los Derechos del Niño, Observación general 14, 2013)

Por consiguiente, un elemento esencial para la determinación del interés superior del niño es el cuidado, protección y seguridad del niño, necesarios para su bienestar, de conformidad con el artículo 3 punto 2 de la Convención. El bienestar incluye las “necesidades materiales, físicas, educativas y emocionales básicas, así como su necesidad de afecto y seguridad”. Los niños pequeños requieren una consideración particular, pues debido a su rápido

desarrollo “son más vulnerables a la enfermedad, los traumas y las distorsiones o trastornos del desarrollo, y se encuentran relativamente impotentes para evitar o resistir las dificultades, dependiendo de otros para que les ofrezcan protección y promuevan su interés superior”, lo cual los engloba como un grupo vulnerable. (Comité de los Derechos del Niño, Observación General 7, 2005)

El principio del interés superior del niño tiene que ser respetado, también, en las decisiones en materia de salud concernientes a un niño en particular o a un grupo de niños. De tal forma, “el interés superior de cada niño debe determinarse en función de sus necesidades físicas, emocionales y educativas, la edad, el sexo, la relación con sus padres y cuidadores y su extracción familiar y social y tras haberse escuchado su opinión, de conformidad con el artículo 12 de la Convención”. El interés superior del niño debe ser puesto por los Estados en el centro de las decisiones que afecten a su salud y su desarrollo, tales como la asignación de recursos y la aplicación de políticas e intervenciones relacionadas con factores que determinan la salud del niño. (Comité de los Derechos del Niño, Observación General 15, 2013)

Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Instrumentos regionales

El artículo 7 (derecho de protección a la maternidad y la infancia), de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana, estipula que “toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”.

El artículo 19 (derechos del niño), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Pacto de San José de Costa Rica), 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”.

Por otra parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), ratificado por la Argentina en 1996, establece en su artículo 15 punto 3 (derecho a la constitución y protección de la familia), que: “Los Estados Partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial: a. Conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto; b. garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar; [...] d. ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad”.

Principio protectorio del derecho laboral

Ahora, avanzando en el orden nacional interno del derecho, de donde se desprende el instituto de la licencia por maternidad, podemos señalar que el objeto del derecho laboral es lograr que la relación de trabajo se realice en condiciones que garanticen al trabajador la vida, la salud, el descanso, el desarrollo personal y profesional, la obtención de beneficios económicos y sociales para tener una vida familiar socialmente decorosa y digna, integrando de esa manera al trabajador al cuerpo social de la comunidad para el debido desarrollo de esta (Ackerman, 2005).

En ese orden de ideas, podemos definir a los principios generales del derecho laboral y la seguridad social, como líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente, una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar, la aprobación de nuevas normas, así como a orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Plá Rodríguez, 1998).

Para Podetti, las funciones de los principios son a la vez; integrativa, es decir como un instrumento técnico para calcular una laguna del ordenamiento jurídico; interpretativa, como un modo de subsumir el caso en un enunciado amplio que ayuden al intérprete a orientarse en la interpretación correcta, con adecuación a los valores fundamentales; finalística al permitir orientar hacia los fines más amplios de la política legislativa; delimitativa al poner un límite al actuar de la competencia legislativa, judicial y negocial y fundante al ofrecer un valor para fundar internamente el ordenamiento y dar lugar a creaciones pretorianas (Podetti, 1980).

Se entiende actualmente que, de acuerdo a la evolución y el sentido último del derecho del trabajo y la seguridad social, el principio protectorio es el centro alrededor del cual gira toda la normativa en la materia. (Fernández Madrid, 1992).

No debemos olvidar que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional contiene un verdadero mandato dirigido al legislador según el cual debe dictar leyes que protejan al trabajador donde se incluye la protección integral de la familia. Todo esto es de sobra conocido y no merecería ningún análisis que no se haya hecho hasta ahora (Ramírez Bosco, 2000).

Cosa similar sucede para con la protección de las mujeres y los niños en el artículo 75 inciso 23 de la carta magna, al establecer que será atribución del Congreso de la Nación: “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.” (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

Según Tosca (2008), la cuestión acerca de cuál es el punto de equilibrio, o cuáles son los extremos entre los cuales debe moverse el legislador argentino en cumplimiento de la manda constitucional de proteger a los trabajadores dependientes es, por lo tanto, un problema

de ineludible análisis por parte de la teoría general del derecho del trabajo y la seguridad social. Continuando con el autor, no se trata de describir solamente cuál es el derecho positivo vigente actualmente en nuestro país, sino de hilvanar algunas reflexiones desde la perspectiva de cómo debería ser, adoptando, como criterios últimos corregir, susceptibles de iluminar nuestro análisis, los principios generales del derecho y los textos constitucionales. Y ello también aplica para con los niños y niñas recién nacidos. La licencia por maternidad debe ser presentada como un instrumento para garantizar el derecho del niño al cuidado, a la salud y al desarrollo integral, en el marco del interés superior del niño consagrado en la Convención de los Derechos del Niño y en la normativa constitucional.

La licencia por maternidad como una herramienta para garantizar el interés superior del niño

Un punto de partida, en el que se centra esta investigación, será el de comenzar a considerar los fundamentos teóricos-jurídicos de la protección laboral de la maternidad y del niño. Hay relaciones fundamentales entre los principios de una rama del derecho y los principios superiores y generales del derecho en general, de los cuales dependen jerárquicamente los primeros.

Dentro de los institutos del derecho laboral, las licencias cumplen una importantísima función que es la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Y en particular, la licencia por maternidad “es aquella otorgada a la madre en ocasión del nacimiento de un hijo” (Litterio, 2010).

La licencia aspira a la protección de la mujer trabajadora, derivada de su naturaleza femenina, no solo se protege la salud de la madre, sino también busca propiciar y facilitar que se establezca una relación de carácter familiar, es decir que la suspensión por maternidad se configura no solo por la capacidad o salud de la madre sino también por la relación de esta con el hijo (López Aniorte, 2000).

El reconocimiento de estos permisos supone la posibilidad de un período de tiempo del que dispone la madre para atender las necesidades generadas por la llegada de un nuevo hijo. Por este medio, se intenta otorgar no solo tutela a aquellos bienes jurídicos consagrados por los artículos 14 bis y 75 inciso 23 de la Constitución Nacional, sino también a valores consagrados por los nuevos tratados de derechos humanos incorporados a partir de la reforma constitucional de 1994, como es el cuidado de los hijos como responsabilidad social y el interés superior del niño (Ackerman, 2005).

Antecedentes de la licencia por maternidad en nuestro país

En 1905, Alfredo Palacios, como diputado nacional, presentó un proyecto de ley sobre el trabajo de mujeres y menores por el cual proponía un descanso obligatorio antes y después del parto, con derecho al jornal.

Este proyecto dio origen a la primera ley de Trabajo de Mujeres y Menores, promulgada en 1907 bajo el número 5291. En ella se contempló para la Capital Federal y territorios federales, el descanso optativo para la mujer trabajadora por 30 días después del alumbramiento. No se incluyó en esta primera norma el descanso anterior al parto y tampoco se previó la remuneración durante el período de licencia (Kandel, 2008). Pero más allá de estas omisiones, es evidente que esta ley constituyó un paso muy importante en la consagración de los derechos de la mujer trabajadora en nuestro país y, aunque su alcance en la práctica fue limitado, sentaba las bases de toda la política de conciliación entre cuidado y trabajo que se desarrolló en nuestro país. El trabajo de las mujeres adquirió un lugar central en la agenda pública, como parte de la “cuestión social” (Suriano, 2000), vinculada a los problemas sanitarios, las políticas eugenésicas y el control moral que el Estado pretendía imponer sobre la población a través de las mujeres (Lobato, 2000).

Más tarde, en 1924, se sancionó la ley 11.317 de Trabajo de Mujeres y Menores que derogó la anterior. Esta nueva ley prohibió ocupar a mujeres durante las seis semanas posteriores al parto y se extendió la aplicación de la ley a todo el país y para todo tipo de establecimientos, sean estos de carácter público o privado.

Finalmente, en septiembre de 1934, se sancionó la ley 11.933. Allí se establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del parto y hasta 45 días después en todos los establecimientos industriales y comerciales, rurales o urbanos, públicos o privados, de carácter profesional o de beneficencia, la percepción de un subsidio equivalente al salario y la conservación del puesto. Por su parte, la ley 12.111, también del año 1934, estableció un régimen de protección similar para las empleadas y obreras del Estado.

La creación de la Caja de Maternidad en 1949 establecía un fondo cofinanciado con aportes de las trabajadoras de entre 15 y 45 años, de los empleadores y del Estado (Gaggero y Garro, 2004). Este fondo, que por su obligatoriedad aseguraba las remuneraciones durante los permisos por maternidad, actuaba como mecanismo de exclusión del mercado de trabajo formal, al encarecer los costos laborales de la contratación de mujeres –que los empresarios siempre supieron compensar con salarios más bajos. Además, reducía la constitución solidaria del fondo a las mujeres en edad reproductiva, confirmándolas como las únicas responsables del cuidado infantil. En este aspecto, se diferenciaba de un modo sustancial de otras políticas de seguridad social, como las cajas jubilatorias. A ellas aportaban solidariamente todos los trabajadores, sin distinción de sexo y edad, aun cuando las mujeres rara vez accedían a ellas. Las trayectorias laborales inestables y asociadas a los ciclos reproductivos las excluían de esta protección, a la que accedían hasta tiempos muy recientes a través del marido (Lo Vuolo, 2007).

La actualidad de la licencia por maternidad en la LCT

En nuestro país no se ha dictado un Código de Trabajo. No obstante, actualmente se encuentra vigente la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (LCT), sancionada en 1974, texto ordenado en 1976 a través del Decreto 390/76 y sus sucesivas modificaciones posteriores.

Esta ley ampara a los/as trabajadores/as en relación de dependencia que se encuentran registrados/as, con excepción del personal dependiente de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal y de los trabajadores agrarios que se rigen por estatutos especiales. Regula todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes que celebran un contrato de trabajo, entendido éste como toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. La definición de trabajo en la que se sustenta esta ley (explicitada en el artículo 4) se refiere al trabajo remunerado realizado en relación de dependencia.

La legislación actual de la LCT, en su artículo 177, prohíbe el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. No obstante, la beneficiaria tiene la posibilidad de “optar” porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) 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 hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Para hacer efectiva su licencia la trabajadora o persona gestante 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 misma 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 corresponda al período de licencia legal,

todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizándose a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley (conforme artículo 177 de la ley de Contrato de Trabajo, modificado por ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024).

Esta normativa tiene como fuente directa a nuestra Carta Magna, que en su artículo 14 bis, se ocupa de la protección de los derechos del trabajador dependiente, estableciendo que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable, establece la protección integral de la familia, cubriendo aspectos sociales, económicos, culturales y de relación con los hijos. La norma procura mantener a la familia como núcleo integrado y estable, en el cual los padres ejerzan con eficacia la tutela parental y puedan proveer a sus hijos lo necesario para su desarrollo físico, psíquico, intelectual y moral.

Asimismo, el artículo 75 inciso 23, establece que son atribuciones del Congreso: “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 sobre derechos humanos vigentes, 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”. Y es aquí, donde comienza a jugar el interés superior del niño en el dialogo de fuentes con la protección de la maternidad, no pudiendo soslayar al primero en la diagramación del instituto bajo estudio, como se verá en el presente trabajo.

Actualmente, el régimen de licencias por maternidad de la LCT trata de cubrir solo necesidades de tipo reproductivas, perdiendo de vista las insuficiencias existentes en el marco protectorio del recién nacido y su interés superior. La norma no comprende que la licencia otorgada a la mujer debe ser conferida no solo en su interés exclusivo, sino también, y primordialmente, en el interés superior del niño. Por lo tanto, su escasa duración temporal no logra satisfacer los requerimientos básicos de cuidado, desarrollo y lactancia recomendados internacionalmente.

Este desfasaje normativo justifica la presente investigación, la cual se propone analizar la legislación comparada y las recomendaciones de organismos internacionales (OIT, OMS y UNICEF), a fin de fundamentar la necesidad de una reforma integral del artículo 177 de la LCT que asegure la compatibilidad de la licencia por maternidad con la jerarquía constitucional y convencional de los derechos de la madre y del niño.

V. Métodos

La investigación se desarrolla desde la perspectiva descriptiva documental. Por consiguiente, se realiza un estudio jurídico, tanto normativo como doctrinario, de la protección y alcance de la licencia por maternidad en el derecho del trabajo en la República Argentina, así como también se analizan el principio protectorio de la trabajadora, la maternidad y el interés superior del niño, tanto a nivel constitucional como a nivel internacional, por vía de la incorporación de los tratados internacionales a nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, se agrega una dimensión normativa al análisis descriptivo del cual partimos para analizar, no

solamente el estado actual de la legislación laboral en materia de licencia por maternidad, sino cómo mejorarlo a partir de una ampliación en cuanto a su extensión.

El enfoque aplicado es cualitativo partiendo del estudio analítico de la legislación citada previamente para indagar e interpretar las cláusulas que refieren a la licencia por maternidad e identificar aquellas que no se adecuan a la manda constitucional en lo referente a la protección de la maternidad y los derechos superiores del niño, de acuerdo con las definiciones dadas en el apartado anterior. Por otra parte, se hace una breve mención de los antecedentes normativos más relevantes a modo de contextualizar el instituto de la licencia por maternidad a lo largo de la historia legislativa argentina.

El tipo de investigación es no experimental, es decir, se realiza sin la manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos tal cual son o en su ambiente natural, para después analizarlos (Hernández Sampieri, 2010). Y según la dimensión temporal, la investigación es del tipo transversal, ya que se recopilan y analizan datos en un momento único (el estado actual de la legislación, su comparación con principios constitucionales y convencionales), para evaluar la situación y proponer posibles reformas.

La investigación que se propone es de alcance explicativo. Esta investigación busca explicar el conflicto entre el artículo 177 de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y los principios básicos consagrados en la Constitución Nacional. A su vez, se procedió a reconstruir los estándares internacionales a través de los tratados internacionales, incorporados en nuestra Carta Magna, sobre la protección de la maternidad y el interés superior del niño, así como también, los tratados y recomendaciones de la OIT, con el objeto de determinar su compatibilidad con legislación local.

La hipótesis consiste en evaluar una posible reforma de la legislación para aumentar la duración de la licencia por maternidad y priorizar el cumplimiento de principios básicos de cuidado y protección del niño basado en su interés superior.

De esta forma, la investigación:

- Analiza la legislación actual y su cumplimiento con los principios constitucionales y convenciones internacionales.
- Busca explicar el conflicto entre la normativa vigente y los principios básicos de cuidado y protección del niño.
- Pretende evaluar la necesidad de una reforma legislativa para armonizarla con el interés superior del niño y la protección de la maternidad.

Por último, es atinente realizar un análisis de la legislación comparada en los países de la región latinoamericana, con relación al objeto de estudio del presente trabajo, ya que muchos de ellos presentan estándares superiores de protección de la maternidad que nuestro actual modelo legislativo.

VI. Resultados

Las responsabilidades familiares van más allá de las importantes obligaciones de cuidado y requieren de licencias para poder ser ejercidas plenamente. En la Argentina, la mayor parte de los trabajadores del sector privado solo tienen derecho a los permisos legales contemplados en la LCT que reclaman una urgente ampliación. Para ello, es pertinente analizar los resultados de los datos obtenidos a partir de las diferentes fuentes consultadas.

Normativa internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), destaca que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a la protección de la sociedad

y del Estado (art. 16, inc. 3), y que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados especiales” (art. 25, inc. 2).

Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), también protege la maternidad y la infancia, y establece que: “toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia como así también todo niño tienen derecho a protección, cuidados y ayudas especiales” (art. 7°). Cabe recordar que a partir de la reforma constitucional de 1994 este documento adquirió jerarquía constitucional.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), fue aprobado en nuestro país por la ley N° 23.313 y, a partir de la recordada reforma constitucional de 1994 tiene jerarquía constitucional, en él se reconoce que se debe conceder a la familia —elemento natural y fundamental de la sociedad— la más amplia protección y asistencia posible (art. 10). Particular, se reconoce 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.

También, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), conocida como “Pacto de San José de Costa Rica”, que fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.054 y a partir de la reforma de 1994 dicho Pacto cuenta con jerarquía constitucional, garantiza a todo niño el derecho a los medios de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado (art. 19).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.179 y también tiene jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994. Entre las disposiciones referidas a la mujer trabajadora, señala que deberá implementarse la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. Asimismo, dispone que los Estados Partes “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 el embarazo y la lactancia” (art. 12, inc. 2), mientras que garantiza que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como “función social” y el “reconocimiento de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos”, teniendo en cuenta que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos (art. 5°).

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989), fue aprobada en nuestro país por la ley N° 23.849 y a partir de la reforma de 1994 se le reconoce jerarquía constitucional. 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”.

Los niños y niñas tienen derecho al desarrollo pleno de sus potenciales, establecido en la Declaración de los Derechos del Niño (1959) y su consiguiente Convención (1989). Estos acuerdos internacionales plantean que los adultos (la familia, la comunidad y el Estado) tienen la obligación de proteger y promover esos derechos, con miras en el interés superior del niño.

En la Argentina, la ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (sancionada en 2005 y reglamentada en 2006), establece un nuevo

paradigma de protección integral que implica reconocer a niños y niñas como sujetos de derecho, para promover la creación de una nueva institucionalidad que involucre al conjunto de organismos, entidades y servicios con injerencia.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La Corte IDH, ha indicado que el principio del interés superior del niño debe entenderse como el: “[...] principio regulador de la normativa de los derechos del niño [que] se funda en la dignidad misma del ser humano, en las características propias de los niños, y en la necesidad de propiciar el desarrollo de éstos, con pleno aprovechamiento de sus potencialidades, así como en la naturaleza y alcances de la Convención sobre los Derechos del Niño” (Corte IDH. Condición jurídica y derechos humanos del niño, 2002).

El principio de interés superior del niño “implica, como criterio rector, tanto su consideración primordial en el diseño de las políticas públicas y en la elaboración de normativa concerniente a la infancia, como su aplicación en todos los órdenes relativos a la vida de la niña o del niño” (Corte IDH. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional, 2014).

La Corte IDH ha establecido que “el objetivo general de proteger el principio del interés superior del niño es, en sí mismo, un fin legítimo y es, además, imperioso” (Corte IDH. Caso López y otros vs. Argentina, 2019)

Con el fin de asegurar, tanto como sea posible, “la prevalencia del interés superior del niño, el preámbulo de la Convención sobre los Derechos del Niño establece que éste requiere cuidados y asistencia especiales, y el artículo 19 de la Convención Americana señala que debe recibir medidas especiales de protección” (Corte IDH. Caso Olivera Fuentes vs. Perú, 2023).

En cuanto a las medidas estatales y el interés superior del niño, la Corte IDH ha establecido al principio de interés superior del niño como “regulador de la normativa de los

derechos del niño que se funda en la dignidad misma del ser humano, en las características propias de los niños y en la necesidad de propiciar el desarrollo de éstos, con pleno aprovechamiento de sus potencialidades, así como en la naturaleza y alcances de la Convención sobre los Derechos del Niño” (Corte IDH. Condición jurídica y derechos humanos del niño, 2002).

En tal sentido, que la Corte IDH ha invocado el principio 2 de la Declaración de los Derechos del Niño (1959), que reconoce el principio del interés superior del niño, y a la vez ha resaltado que este principio “se reitera y desarrolla en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño”, resaltando que: “[...] para asegurar, en la mayor medida posible, la prevalencia del interés superior del niño, el preámbulo de la Convención sobre los Derechos del Niño establece que éste requiere cuidados especiales, y el artículo 19 de la Convención Americana señala que debe recibir medidas especiales de protección. En ambos casos, la necesidad de adoptar esas medidas o cuidados proviene de la situación específica en la que se encuentran los niños, tomando en cuenta su debilidad, inmadurez o inexperiencia” (Corte IDH. Condición jurídica y derechos humanos del niño, 2002).

Normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de licencia por maternidad.

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. 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.

El convenio N.º 183 sobre la Protección de la Maternidad fue celebrado en Ginebra en el 2000 y entró en vigor en el 2002, se encuentra ratificado por 44 países. Argentina no ha ratificado el mismo, hasta el momento.

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. En su apartado 4, estipula que: 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. Y finalmente, el punto 5, dispone que, 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”.

Se prevé una licencia en caso de enfermedad o de complicaciones en el art. 5 del convenio de la OIT 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”.

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 o 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”.

La Recomendación N.º 191 de la OIT del 2000, es más amplia y superadora del texto del convenio. Positivo resulta lo recomendado en el art. primero en cuanto procura extender la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas, en lugar de las 14 consignadas en su antecedente, prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples, 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.

La licencia por maternidad en Latinoamérica. Legislación comparada superadora

Del siguiente análisis, podremos observar aquellos países de la región que han actualizado sus legislaciones a los estándares internacionales, a los fines de ponderar licencias por maternidad más extensas de la que rige actualmente en la LCT de Argentina de 90 días.

En Uruguay, la ley 19.161 del 2013 establece en su artículo 2 que: “las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo”. De esta forma, se totalizan 14 semanas de licencia por maternidad.

Para el caso de Panamá, la licencia por maternidad está regulada por el Código de Trabajo, específicamente en su artículo 107, que establece que toda trabajadora en estado de gravidez tiene derecho a una licencia remunerada de 14 semanas.

En República Dominicana, el artículo 236 del Código de Trabajo de dicho país establece: “La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce (14) semanas”.

En Trinidad y Tobago, la licencia por maternidad se rige por la Ley de Protección de la Maternidad (MPA), en su artículo 9 establece que el período estándar de licencia por maternidad es de 14 semanas.

En Belice, la Ley de Trabajo estipula que la trabajadora tiene derecho a catorce (14) semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo completo.

En el 2016, el Presidente de Perú dictó el Decreto Supremo N.º 002-2016-TR que modifica el artículo 2 del Reglamento de la ley N.º 26644, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, que quedó redactado de la siguiente manera: “Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal”.

Para El Salvador, el Código de Trabajo estipula en su artículo 309 que: “El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y, además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia”.

En el caso de Costa Rica, la licencia por maternidad otorga a la trabajadora cuatro meses de descanso remunerado (un mes antes y tres después del parto), según lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo y sus reformas recientes. Durante este tiempo, la trabajadora tiene derecho a recibir su salario completo, lo que es financiado en un 50% por el Seguro Social y el otro 50% por el empleador.

Por su parte Brasil, establece en el artículo 392 del Decreto-ley N.º 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho de 1943), una licencia de 120 días. En su parte pertinente dice que: “A

empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei N.º 10.421, de 2002) (Vide Lei N.º 13.985, de 2020)”.

En Chile, por su parte, la ley 20.545 de 2011 modificó el artículo 195 del Código del Trabajo, estableciendo que “Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”, por lo que se totalizan 18 semanas.

En Paraguay, la licencia por maternidad está regulada por la ley N° 5508/2015, que establece un permiso ininterrumpido de 18 semanas para la trabajadora tras el parto, remunerado con el 100% del salario y cubierto por el Instituto de Previsión Social (IPS).

En Colombia, a través de la ley 1822 de 2017, se modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo en su inciso primero que: “Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia”.

En el caso de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) de 2012, en su artículo 336 establece que: “La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después (...)”. Por consiguiente, dicha normativa totaliza 26 semanas de licencia por maternidad.

Finalmente, el último caso a analizar es el de Cuba, donde la licencia por maternidad fue extendida a 15 meses por el decreto ley 84/2024, que modifica el decreto ley 56 de 2021 y establece que tanto madres como padres (o incluso abuelos trabajadores) pueden disfrutar de esta prestación económica hasta los 15 meses de vida del menor. La licencia se divide en un período prenatal de 6 días (o 12 medios días) y un período postnatal que se extiende hasta los 15 meses de edad del hijo, con una prestación económica equivalente al 60% del salario

promedio de los 12 meses anteriores. Lo cual la ubica como la más extensa de la región latinoamericana.

De esta forma, podemos observar (Tabla 1), como Argentina mantiene una licencia por maternidad de 90 días, la cual es inferior, tanto a la estipulada en el Convenio 183 de la O.I.T de 14 semanas, como a la estipulada en la Recomendación 191 de la O.I.T que la eleva a 18 semanas.

Tabla 1

Días de licencia por maternidad según normativa

	Días/Semanas de licencia por maternidad estipulados
Argentina artículo 177 (LCT)	90 días
Convenio 183 OIT	14 semanas (98 días)
Recomendación 191 OIT	18 semanas (126 días)

Nota. Elaboración propia

Por último, podemos observar (Tabla 2), legislación comparada de los distintos países, en donde, por una parte, tenemos un primer grupo de países que se adecúa al Convenio 183 OIT, en el que están Uruguay, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Belice y Perú; por otro lado un segundo grupo, que se acerca a la Recomendación 191 de la O.I.T, en donde están República Dominicana, Costa Rica y Brasil; y un tercero grupo que se adecúa a esta última Recomendación, que son Chile, Paraguay y Colombia; para finalizar, con un último grupo, en donde se encuentran Venezuela y Cuba, países con licencias que superan con creces, todo Convenio o Recomendación de la OIT.

Tabla 2

Días de licencia por maternidad por país latinoamericano

Países	Días/semanas/meses de licencia por maternidad estipulados
Uruguay	14 semanas (98 días)
Panamá	14 semanas (98 días)
República Dominicana	14 semanas (98 días)
Trinidad y Tobago	14 semanas (98 días)
Belice	14 semanas (98 días)
Perú	98 días (14 semanas)
El Salvador	16 semanas (112 días)
Costa Rica	4 meses (120 días aprox.)
Brasil	120 días
Chile	18 semanas (126 días)
Paraguay	18 semanas (126 días)
Colombia	18 semanas (126 días)
Venezuela	26 semanas (182 días)
Cuba	15 meses (450 días aprox.)

Nota. Elaboración propia

VII. Discusión

Para comenzar este apartado, cabe formularnos la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los lineamientos de la LCT vigente en la Argentina acerca de la protección de la maternidad? ¿Estos se concilian con los principios de protección de la maternidad y del interés superior del niño?

Para dar respuestas a ello, como ya se puntualizó en la introducción y en el apartado de métodos, se puso el foco en el análisis del marco legal nacional, constitucional, convencional y del derecho comparado.

Entendemos que la normativa legal es una herramienta fundamental para la ejecución de las políticas públicas y de modo más específico, las referencias que contienen los ordenamientos legales sobre las posibles articulaciones entre el mundo laboral (el ámbito productivo) y la vida familiar (el ámbito reproductivo).

Los principios del derecho laboral, y los referidos a la protección de la maternidad, se encuentran en el ordenamiento jurídico nacional, en lo que Pautassi (2004) denomina la pirámide jurídica, que contiene la constitución, la LCT y otras leyes complementarias o disposiciones reglamentarias. A su vez, los tratados internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT cumplen una función orientadora de los lineamientos legislativos internos. Esto sucede principalmente a través de su ratificación por los gobiernos nacionales, lo cual genera un compromiso de estas partes hacia el cumplimiento de ciertos estándares propuestos por la normativa internacional.

Según Altamira Gigena, Costamagna, Saccani, (2008) el concepto de maternidad a lo largo de la historia aparece como un conjunto de creencias y significaciones en permanente evolución, influidos por factores culturales y sociales, que han ido apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se encuentran y entrecruzan en la interpretación. Siendo la maternidad un concepto que se intercambia en el espacio social, su interpretación y su repercusión en la experiencia individual significativa.

Rico y Robles expresan que el trabajo de cuidado puede ser definido como una función social que integra la serie de actividades, bienes y relaciones destinadas al bienestar cotidiano de las personas y que se desenvuelven en diversos planos, incluyendo los planos material, económico, moral y emocional. Comprende la provisión de bienes esenciales para la vida, así como el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas a través de los procesos de crianza. Se funda en relaciones –cara a cara– entre las personas que lo proveen y

quienes lo reciben. En ese esquema el cuidado es considerado fundamental para proporcionar el conjunto de elementos físicos y simbólicos esenciales para sobrevivir en sociedad. (Rico, M. N. y Robles, C., 2016).

En ese orden de ideas, podemos entender la importancia de las licencias maternales y de cómo estas forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en la Argentina, y a su vez, cómo deben garantizar el derecho de todos los niños y niñas de estar acompañados por su madre momentos iniciales de su vida. Es dable recordar que, las licencias por maternidad se otorgan a la madre inmediatamente antes y después del nacimiento del niño.

Por ende, estas licencias resultan fundamentales por varias razones. En primer lugar, por su potencial contribución al desarrollo infantil. Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano (Heckman, 2000). Más aún, si esta estimulación recae sobre un referente afectivo estable, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010).

Esta es la primera razón que justifica la innegable importancia de contar con amplias licencias por maternidad. Las políticas de primera infancia son la mejor inversión que puede hacer una sociedad. Si bien en la actualidad resultan evidentes estos beneficios, las múltiples necesidades del cuidado en la primera infancia tuvieron escasa traducción legal y práctica (Pautassi y Rico, 2011).

En segundo lugar, estas licencias son un ejemplo de las políticas que permitirían una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva. Las economías de la producción

y la reproducción requieren una mejor articulación, que debe fundarse en la concepción de la maternidad y la paternidad como una de las principales funciones que se puede ejercer en pos de una sociedad más productiva. Esta conciliación fue (y sigue siendo) una importante deuda pendiente de la Argentina, al igual que en muchos otros países de la región y del mundo.

Por otra parte, y no menos importante, es que la licencia por maternidad establecida en la legislación argentina de 90 días dificulta que la madre pueda cumplir con la lactancia exclusiva de los primeros seis meses. Esta etapa, durante los primeros meses de vida es la que aporta muchos beneficios tanto al niño como a la madre (OMS y UNICEF).

Sobre el particular, cabe mencionar que, el Artículo 179 de la LCT prescribe dos descansos de media hora a las madres para amamantar a su hijo, por un período máximo de un año posterior a la fecha del nacimiento. Asimismo, establece que en los lugares de trabajo donde presten servicios un número mínimo de trabajadoras, que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas (Ley 20744, 1976).

Sin embargo, en lo práctico esto resulta sumamente complicado. Pensemos en una ciudad, dónde las grandes distancias de recorrido desde el hogar al trabajo son tan extensas que pueden llegar a abarcar el tiempo otorgado por la legislación y quizás más. En lo fáctico, tenemos que aceptar que una hora no es suficiente para toda la preparación física y psicológica que necesita una madre para dar a amamantar a su bebé. Lo que causará que muchas mujeres opten por abandonar su trabajo para poder dedicarle a la maternidad el tiempo requerido.

El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Este permiso, como ya mencionamos, tiende a cumplirse literalmente en la medida en que la proximidad física de un espacio de cuidado cercano facilite a la madre llegar hasta su hijo en la media hora prevista, razón por la cual existe una fuerte tendencia a la disminución horaria de la jornada de trabajo. Cabe aclarar que los permisos de lactancia

deberían tener una importancia mayor cuando las licencias por maternidad son reducidas (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

De esta forma, al incluir políticas de cuidado infantil, el Estado constituye una de las herramientas más efectivas de inversión en el capital humano, es decir, en la consecución de sus derechos socioeconómicos (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

En la Argentina, sin perjuicio de que algunos convenios colectivos de trabajo reconocen en la materia mejores derechos que la ley, y de que ciertas organizaciones empresariales también lo hacen, la mayor parte de los trabajadores del sector privado solo tienen derecho a los permisos legales de la LCT que reclaman urgente consideración.

No debemos olvidar que, las licencias son fundamentales para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Permiten a trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia. La historia de las licencias refleja la evolución de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y las normas sociales sobre el rol materno. Y a la vez que es producto de todos estos parámetros, la historia también los determina: las reformas van reconociendo los cambios y adaptando los sistemas a la nueva situación, pero a la vez condicionan la vida cotidiana de tal forma que, según sean las alternativas que se ofrezcan, potencian el avance o lo reinvierten.

En virtud de lo señalado, podemos observar como la OIT ha adoptado tres convenios sobre protección de la maternidad: el Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952 (núm. 103) y el Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 (núm. 183). El Convenio núm. 3 ha sido ratificado por 34 Estados Miembros y el Convenio núm. 103 por 41 Estados Miembros.

El Convenio núm. 183 entró en vigor el 7 de febrero de 2002 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 44 países.

Los tres Convenios sobre la protección de la maternidad (núm. 3 de 1919, núm. 103 de 1952 y núm. 183 de 2000), prevén un período de licencia obligatoria de seis semanas posterior al parto, período en el que no se debe permitir que la madre trabaje. Con ello se pretende proteger a la mujer de las presiones para que vuelva al trabajo, lo que podría ir en detrimento de su salud y la de su hijo. Este principio constituye un componente fundamental de la protección que prevén las normas de la OIT.

La urgencia de una reforma se confirma si se confronta el marco de protección con las normas internacionales que son aplicables en el ordenamiento jurídico en todos los casos en que han sido ratificadas conforme los procedimientos de derecho interno e internacional o, por su incorporación al enlistado abierto de la propia Constitución nacional en el art. 75 inc. 22. Como se ha podido constatar en el presente trabajo, hay menoscabo de protección en sentido material en la legislación argentina de la LCT, porque no se adecua al nivel de tutela que aseguran los tratados internacionales a la persona “gestante” y a los niños.

Volviendo a los instrumentos internacionales adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre los derechos del niño, sin olvidar que el conjunto es más vasto e incluye normas adoptadas en el Sistema de Naciones Unidas y en el Sistema Interamericano (como ya se vio en el apartado de resultados), se destaca que nuestro país ha ratificado el 30 de noviembre de 1933 el Convenio sobre protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). El Convenio, aún vigente en el sistema internacional del trabajo, garantiza una licencia de doce semanas, las primeras seis antes del parto y las segundas con posterioridad, sin embargo, ha quedado desfasado respecto de otros instrumentos, luego de más de un siglo cumplido desde su adopción.

Una norma de referencia a nivel mundial, no ratificada por Argentina, es el Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 183), que en el art. 4.1 establece la obligación de los Estados de garantizar una licencia de maternidad de una duración de “al menos catorce semanas”, con una previsión complementaria en el art. 4.1, que establece con el período posterior al parto no podrá extenderse por menos de seis semanas. A todo ello debe agregarse una garantía de una licencia adicional, que la disposición no establece y que reenvía para su determinación a los ordenamientos nacionales, en casos de enfermedad o riesgo de sufrir complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La prestación económica, prescribe el instrumento, debe alcanzar una cuantía suficiente para garantizar tanto a la mujer como al hijo condiciones de salud y de vida adecuados.

La Recomendación sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 191), es un instrumento que desarrolla contenidos complementarios al Convenio 183, que ajustan los estándares de protección a niveles más elevados, el plazo de la licencia de maternidad se recomienda extenderlo a 18 semanas y su prolongación en nacimientos múltiples, se promueve en los casos de fallecimiento de la madre antes del vencimiento de la licencia, el derecho del padre a una licencia equivalente durante el período no agotado, licencias para los padres adoptivos y licencias para el padre o la madre luego de la licencia por maternidad para extender el período de cuidado del niño o la niña. Es una norma de referencia sobre la materia que ha influido en algunas legislaciones de América Latina.

Desde otras perspectivas, la del niño o niña, es la Convención sobre los derechos del niño de 1989 la que reconoce los derechos de los niños en el art. 18, a ser cuidados, por quienes están a su cargo, con obligaciones comunes respecto de la crianza y su desarrollo, En el mismo artículo se impone como obligación estatal la implementación de servicios e instalaciones de guarda, en los casos en que los padres trabajen.

No hay que olvidar que, a partir de la reforma del texto constitucional en 1994, las convenciones internacionales basadas en derechos humanos tienen igual jerarquía que el texto constitucional (Ley 24430, 1994).

La mayoría de las declaraciones y tratados internacionales tienen en cuenta la importancia de las licencias por maternidad y paternidad e intentan avanzar en la protección de los derechos tanto de los niños y niñas como de sus progenitores (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

Birgin, Faur, & Bergallo (2003), afirman que:

Los tratados de derechos humanos, al adquirir jerarquía constitucional, enriquecieron el sistema de derechos de las constituciones y así principios como el de ‘no discriminación’ pasan a ser de aplicación directamente constitucional. De esta forma, queda abierta para las mujeres y sus organizaciones la vía judicial para exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad real de oportunidades o la incorrecta aplicación de las medidas de acción positiva. (p. 3)

Las palabras del Juez Marshall en el caso de referencia (Marbury v. Madison, 1803), sirvieron como antecedente para estructurar todo el sistema argentino de control de constitucionalidad: la Constitución controla cualquier ley contraria a aquella, es la ley suprema, inalterable por medios, una ley contraria a la Constitución no es ley.

La CSJN en un fallo de 1865 define al control de constitucionalidad como el elemento de nuestra organización constitucional (CSJN. “Don Domingo Mendoza y hermano, contra la Provincia de San Luis, sobre derechos de exportación”, 1865).

Es el mecanismo que tienen los tribunales de justicia, de examinar las leyes en los casos concretos que se traen a su decisión, comparándolas con el texto de la constitución para averiguar si guardan o no su conformidad con ésta (Guadagnoli, 2013).

Así, deben abstenerse de aplicarlas, si las encuentra en oposición con ella, constituyendo esta atribución moderadora uno de los fines supremos y fundamentales del poder judicial nacional. Se consolida como una de las mayores garantías con que se ha entendido asegurar los derechos consignados en la constitución, contra los abusos posibles e involuntarios de los poderes públicos (Guadagnoli, 2013).

Todo sistema de control de constitucionalidad tiene por finalidad cotejar las leyes o actos de los poderes públicos o de particulares con la Constitución para salvaguardar su supremacía (Guadagnoli, 2013).

El Dr. Bildart Campos (1996) afirmaba lo siguiente:

La constitución es suprema porque es el primer fundamento del orden jurídico y del Estado; ella hace que todo lo demás sea de una manera determinada y no de otra, la doctrina de la supremacía constitucional exige, para su eficacia, la existencia de un sistema garantista que apunte a la defensa de la constitución y al control amplio de constitucionalidad. En efecto, el principio de la supremacía llega a la conclusión de que las normas y los actos contrarios a la constitución no valen: son inconstitucionales, la doctrina de la supremacía pasa de inmediato a forjar el control o la revisión constitucionales. (p 69-70)

La reforma constitucional de 1994 operó un cambio fundamental en esta materia. A partir de lo establecido en el inc. 22 del art. 75, a ciertos tratados internacionales (vinculados con los derechos humanos) se les otorga jerarquía constitucional (Ley 24430, 1994). De este

modo, el principio de supremacía constitucional se ha ampliado hacia otras normas fundamentales.

En ese marco, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que los órganos del Poder Judicial deben descalificar de oficio las normas internas de cada país que se opongan a las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos. El Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención (Guadagnoli, 2013).

Ampliando el bloque de constitucionalidad, a través de la incorporación de los tratados internacionales, con la misma jerarquía, el control se hizo mucho más amplio y dinámico, al haber un mayor margen de escrutinio de normas infra constitucionales, anejándose a partir de allí el control de convencionalidad, fortaleciendo aún más el de razonabilidad, respecto del cual ya existían precedentes del máximo tribunal (Guadagnoli, 2013).

La suscripción por el Estado Argentino de tratados internacionales implica un gran compromiso, puesto que el no acogimiento a las mismas es pasible de generar responsabilidad internacional.

Así frente a los compromisos asumidos por el Estado, el quebrantamiento de un derecho o una garantía contemplada en un Instrumento Internacional, hace nacer en cabeza del Estado, su responsabilidad. Sería conveniente que, frente a dichas violaciones, los órganos jurisdiccionales ejerzan el control de convencionalidad, a los efectos de evitar las consecuencias apuntadas (Guadagnoli, 2013).

Por lo tanto, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), sancionada en septiembre 27 de 1990 por la ley N° 23.849, coloca a los intereses del niño en el mayor rango

normativo. Este Convenio ha sido ratificados por Argentina, pero pasados por alto a la hora de establecer el alcance de la licencia por maternidad.

Así, el interés superior del niño ha adquirido un nuevo estatuto a partir de la concepción de infancia fundada por la CDN en tanto sólo puede ser interpretado en el marco de tales derechos.

El principio jurídico del interés superior del niño, tal como sitúa Miguel Cillero Bruñol (2001), ha sido elevado al estatuto de norma fundamental por la CDN. No se trata de un nuevo concepto para el derecho, sino que —a partir del reconocimiento de los derechos del niño— ha evolucionado y merece ser interpretado a la luz de este nuevo paradigma de infancia, razón por la cual el autor destaca que este principio no constituye una “directriz vaga, indeterminada y sujeta a múltiples interpretaciones”. Por el contrario, afirma que lo que constituye el interés superior son los propios derechos, identificándolo a estos.

En esta misma línea, en Argentina, la ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en su artículo primero señala que: “Los derechos aquí reconocidos están asegurados por su máxima exigibilidad y sustentados en el principio del interés superior del niño” y en el artículo tercero dicho principio es definido en términos de “(...) la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en esta ley.”.

Sin embargo, Cillero Bruñol también aclara que este principio constituye una “norma de interpretación y/o resolución de conflictos jurídicos”, en especial, en aquellas situaciones de conflicto de derechos que involucran a niñas, niños y adolescentes. Este aspecto resulta fundamental para nuestro planteo, ya que el potencial de interpretación que conlleva este principio, es una característica que le imprime una gran riqueza a la vez que complejidad para poder abordar aquellos casos donde hay un conflicto de derechos, tal como en el caso que nos

ocupa. Así, se pone de relieve en el derecho de los padres a la crianza y a la educación, el derecho del niño al lazo con su madre, y el derecho de que “su crianza y educación se dirija hacia el logro de la autonomía en el ejercicio de sus derechos”. En este sentido, el concepto de interés superior del niño convoca a la ponderación e interpretación de una nueva y actualizada norma para el caso de la licencia por maternidad contemplada en la LCT.

Es decir, se trata de privilegiar el lazo madre-hijo, al menos durante los primeros meses de vida del niño. Por otra parte, si nos centramos en el niño, advertimos que el espíritu de la CDN promueve que los niños sean criados por sus progenitores, o en su defecto, por familiares u otras personas allegadas que conformen su entorno de origen. También se establece el “derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social”, así como el derecho del niño al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a “participar libremente en la vida cultural y en las artes”. Derechos que claramente no pueden alcanzarse plenamente si pensamos al niño criándose sin el cuidado materno en los primeros meses de vida.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), también ha remarcado la importancia de la incorporación de los principios fundamentales en materia de niñez, reconocidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, tales como el principio del interés superior del niño, que se encuentran en las decisiones adoptadas en el sistema regional de protección de derechos humanos. La CIDH resaltó que “en todos los casos que involucren decisiones que afecten la vida, la libertad, la integridad física o moral, el desarrollo, la educación, la salud u otros derechos de los menores de edad, dichas decisiones sean tomadas a la luz del interés más ventajoso para el niño”.

Asimismo, la CIDH hizo referencia a la Opinión Consultiva 17 sobre la Condición Jurídica y los Derechos Humanos del Niño, para resaltar que el interés superior del niño es un

principio que regula las normas de los derechos del niño basado en la dignidad humana, las características del niño y la necesidad de impulsar el desarrollo de los niños de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño.

De manera significativa, la CIDH señaló que la perspectiva relacionada al interés superior del niño constituye un progreso significativo que muestra tanto un marco legal común en el derecho internacional de los derechos humanos sobre la niñez como “la interdependencia que existe en el ámbito internacional entre los distintos sistemas internacionales de protección de los derechos humanos de los niños, las niñas y los adolescentes”. En los casos que involucran decisiones que afecten los derechos de los niños, las decisiones tienen que adoptarse en consistencia con su interés superior. Se deben considerar, pues, “los estándares internacionales sobre la materia y teniendo en cuenta el interés superior del niño” (CIDH, *La Infancia y sus Derechos en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*, 2008).

La Corte IDH ha precisado la triple dimensión del concepto de interés superior del niño: “[...] el interés superior del niño es un concepto triple que constituye un derecho sustantivo, un principio jurídico interpretativo fundamental y una norma de procedimiento [...]. Como derecho sustantivo, crea la obligación en los Estados de evaluar y considerar el interés superior del niño en toda cuestión que le concierna. Como principio interpretativo, garantiza que en todo supuesto en que una disposición jurídica permita más de una interpretación se debe seleccionar la interpretación que mejor satisfaga el interés superior del niño. Como norma de procedimiento, este principio asegura que siempre que se tenga que tomar una decisión que afecte a una niña o niño, el proceso de adopción de decisiones deberá incluir una estimación de las posibles repercusiones de la decisión en el niño o los niños interesados.

El Comité de los Derechos del Niño ha resaltado cómo esto requiere de garantías procesales, así como que en la decisión se explique cómo se ha respetado este derecho, es decir,

‘qué se ha considerado que atendía al interés superior del niño, en qué criterios se ha basado la decisión y cómo se han ponderado los intereses del niño frente a otras consideraciones, ya se trate de cuestiones normativas generales o de casos concretos’ [Comité de los derechos del niño, Observación General N.º 14 sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1), 29 de mayo de 2013, Doc. ONU CRC/C/GC/14, párr. 6 y 14.]” (Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas, 2018).

De conformidad con el artículo 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Corte IDH ha remarcado que los Estados tienen la obligación de promover medidas de protección especial guiadas por el principio del interés superior del niño, lo cual exige que el Estado asuma su posición de garante con el mayor cuidado y responsabilidad posible en consideración a la condición especial de vulnerabilidad de los niños (Corte IDH. Caso Carvajal Carvajal y otros vs. Colombia, 2018). En tal sentido, la Corte IDH ha señalado que: “[...] las niñas y los niños tienen derechos especiales a los que corresponden deberes específicos por parte de la familia, la sociedad y el Estado. Además, su condición exige una protección especial debida por este último y que debe ser entendida como un derecho adicional y complementario a los demás derechos que la Convención reconoce a toda persona. Así mismo, el Estado tiene el deber de adoptar todas las medidas positivas para asegurar la plena vigencia de los derechos de la niña y del niño” (Corte IDH. Caso Carvajal Carvajal y otros vs. Colombia, 2018).

Las niñas y los niños tienen derecho a vivir con su familia, la cual debe satisfacer sus necesidades materiales, afectivas y psicológicas, lo que implica que el disfrute mutuo de la convivencia entre padres e hijos es un componente fundamental de la vida en familia y, por lo tanto, “las niñas y los niños deben permanecer en su núcleo familiar, salvo que existan razones determinantes, en función de su interés superior, para optar por separarlos de su familia. En

todo caso, la separación debe ser excepcional y, preferentemente, temporal” (Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala, 2018).

La Corte IDH ha resaltado que la familia, en principio, tiene que brindar protección a los niños contra el abuso, el descuido y la explotación. Por su parte, los Estados están obligados no solo a “disponer y ejecutar directamente medidas de protección de los niños, sino también a favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar” (Corte IDH. Caso de los Hermanos Gómez Paquiyauri vs. Perú, 2004; Corte IDH. Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia, 2005; Corte IDH. Caso Bulacio, 2003).

La Corte IDH ha remarcado, con importante alcance general, que: “La prevalencia del interés superior del niño debe ser entendida como la necesidad de satisfacción de todos los derechos de los niños, que obliga al Estado e irradia efectos en la interpretación de todos los demás derechos de la Convención cuando el caso se refiera a menores de edad. Así mismo, el Estado debe prestar especial atención a las necesidades y a los derechos de los niños, en consideración a su condición particular de vulnerabilidad” (Corte IDH. Caso de la Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala, 2009)

Conclusión

A lo largo del presente trabajo, se logró analizar el régimen de licencias por maternidad establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. Se investigó en el marco internacional las distintas convenciones con rango constitucional ratificadas por Argentina. También, se interpretó que la intención del legislador al otorgar 90 días a la madre es exclusivamente para la recuperación del parto, sin tener en cuenta la lactancia materna necesaria de 6 meses, ni el cuidado del recién nacido.

Asimismo, la actual licencia transgrede el Principio Superior del Niño (Ley 23849, 1990), en los art. 2 y art. 18.

Además de vulnerar estas convenciones, el actual régimen afecta la conciliación familia-trabajo y los derechos individuales de cada persona. Sin perjuicio de que los principios fundamentales del derecho laboral y constitucional es interpretar las normas a favor del trabajador.

La ley 26.061 de protección integral al niño también se encuentra quebrantada con este régimen actual, especialmente el artículo 18 sobre las medidas de protección de la maternidad en lo referente a garantizar condiciones dignas y equitativas para la crianza del hijo, es insuficiente atento a lo exiguo de la mentada licencia.

La modificación al actual régimen tiene que tener como prioridad el principio superior del niño, consagrados en las leyes 23.849 y 26.061.

Por ende, una ley contraria a la constitución o con rango constitucional no es ley (Ley 24430, 1994)

El Estado debe adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para llenar estas lagunas normativas. Tiene la obligación de modificar y derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer y no tengan en cuenta el interés superior del niño.

Independientemente de la situación laboral de las personas, en todas las familias la crianza de los hijos es una experiencia que se revela como plena y gratificante y merece respeto y protección.

Cabe considerar que, en el caso de las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan que las licencias por maternidad sean como mínimo de 14 semanas. En nuestro país resulta incoherente que no se alcancen por ley las 13 semanas (Estudio RadAr, 2016). Es necesario que la Ley de Contrato de Trabajo garantice un piso mínimo común de derechos.

El cuidado y la igualdad de protección ante la ley de niños y niñas halla sustento en: 1) Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948: art. 7 “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación” y 25.2 “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños (...) tiene derecho a igual protección social”; 2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: art. 2 “Cada uno de los Estados... se compromete a respetar y garantizar... sin distinción alguna” y art. 24.1 “todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna... a las medidas de protección que su condición de menor requieren”; 3) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: art. 2 “cada uno de los Estados partes... se compromete a adoptar medidas... para lograr progresivamente... la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos (...) [y] a garantizar el ejercicio.... Sin discriminación alguna” y art. 10.3 “se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna”¹⁶; 4) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: art. II “todas las personas son iguales ante la ley” y art. VII “todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayudas especiales”; 5) Convención Americana sobre Derechos Humanos: art. 1 “respetar... y garantizar... sin discriminación alguna” y “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección ante la ley” y art. 19 “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” de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La LCT establece la licencia por maternidad con una duración de 90 días, tiempo durante el cual se percibe el 100% del salario, financiado por la seguridad social (ANSES), dicho plazo es limitado en tiempo y concentrado en la etapa física-reproductiva de la mujer en cuanto a la recuperación del embarazo y parto, pero primordialmente muy limitada para la dedicación y el tiempo para el cuidado del recién nacido.

No cabe duda de que la licencia por maternidad otorgada en la LCT es simplemente, atender la salud reproductiva de la madre. Debe, primordialmente, incorporar una licencia más amplia para lograr una conexión con los principios fundamentales de protección de la maternidad y del interés superior del niño, establecidos en la propia Constitución Nacional y las Convenciones Internacionales.

En la legislación actual, los niños y niñas de la Argentina reciben, desde su primera infancia, un nivel de cuidado y protección insuficiente. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo, ya sea básico o superior (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Los países del primer mundo son los que otorgan licencias más prolongadas, considerando como bueno que se reconozcan la posibilidad de cuidar a los recién nacidos por más tiempo. Incluso, muchos de nuestros vecinos regionales, considerados como economías emergentes, implementan licencias más largas que la propia nacional, como se ha podido apreciar en el presente trabajo (ver Tabla 2, apartado de Resultados).

Una reforma de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que amplie el plazo de licencia por maternidad significará un gran avance en términos de la protección de las trabajadoras y la protección integral de derechos de niños, niñas y adolescentes. De igual modo, una ley que amplíe los pisos de derecho en las licencias por maternidad es fundamental para contribuir al logro de los derechos de los niños y niñas de nuestro país.

Una modificación en este sentido es crucial para enfrentar los cambios demográficos a futuro. Las proyecciones demográficas indican que las cohortes serán más pequeñas, se deteriorará la relación entre activos y pasivos, se incorporarán más mujeres al mercado laboral y se incrementarán las familias monoparentales. Es clave, para hacer frente a los desafíos de los próximos años, promover licencias más extensas que contribuyan a mantener las tasas de

fecundidad y promuevan una mejor conciliación productiva-reproductiva (Aulicino, C.; Cano, E.; Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. - 2013).

Por consiguiente, nada justifica demorar un ajuste en clave evolutiva de normas que han quedado ancladas en el tiempo, desenfocadas de los fenómenos que procuraban encauzar: la organización familiar mudó sus formas e integraciones y a los niños y niñas, se les reconocen derechos desde concepciones que no admiten ningún menoscabo desde su condición plena de sujetos de derecho.

En primer lugar, hay que elevar el nivel de la protección de maternidad actual que, no alcanza a garantizar ni 13 semanas de licencia por maternidad, con notorias diferencias respecto de la legislación comparada de los países de América Latina. Ello a los fines de armonizar nuestra legislación con las normas internacionales del trabajo que, con las 14 semanas (98 días) que en forma imperativa exige garantizar el Convenio 183 y con la más avanzada de la Recomendación 191, que lleva la protección a un período de 18 semanas (126 días).

Digamos por fin que la República Argentina no ratificó el Convenio 183 de la OIT porque, de lo contrario, el art. 177 LCT debería estar reformado y adoptar las disposiciones allí establecidas. No obstante, es importante tener en cuenta que muchos autores consideran que los Convenios de la OIT, más allá de que no se encuentren ratificados por el país son de aplicación inmediata, por tratarse de derechos humanos fundamentales (Pompa Roberto C., 2009). Otra mirada dice que, de cualquier manera, el Convenio Internacional y la Recomendación son útiles, en general, como pautas programáticas.

No obstante, como hemos podido apreciar son varios los documentos internacionales que consagran el derecho a la protección de la maternidad y del interés superior del niño por lo cual no se podría soslayar la necesidad de una reforma inmediata e impostergable.

En síntesis, es posible afirmar que los estándares fijados en la normativa internacional, que resultan fundamentales para garantizar licencias de maternidad de calidad, son respetados solo por una pequeña porción de países a nivel mundial, en su mayoría, por los países con mayores niveles de desarrollo. (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013). No obstante, se ha podido apreciar que actualmente, son cada vez más las legislaciones latinoamericanas que incorporan las modificaciones necesarias para armonizar las licencias por maternidad con el interés superior del niño y la protección a la maternidad, en cuyo caso Argentina se ha quedado aferrado a una legislación que no lo contempla.

Para finalizar, cabe realizar una última ponderación de relevancia. Una modificación que contemple las pretensiones alegadas requiere no solo revisar el art. 177 desde los efectos en el contrato de trabajo (por cuanto se suspende la prestación de las tareas por el goce de las licencias); es necesario identificar el sujeto obligado (empleador o el sistema de Seguridad Social) al pago de estas. En la actualidad, las prestaciones de maternidad están a cargo del subsistema de asignaciones familiares.

La introducción de un nuevo sistema de licencias familiares debería ser progresiva y los lapsos moderados, no excesivos (como el caso cubano). El Sistema de Seguridad Social debe solventar su costo, motivo por el cual resulta conveniente evaluar previamente los recursos con los que cuenta a esos fines. Como dice Fernández Prol (2003), es preciso compaginar el régimen laboral de las licencias con el tratamiento que la seguridad social debe conferirles. Cuando este necesario equilibrio no es atendido por el legislador, se vacía a la figura laboral de gran parte de su contenido.

VIII. Referencias

Doctrina:

- Ackerman, M. (2000). *La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina*. En: Birgin, H., Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo. Buenos Aires, Biblos.
- Ackerman, M. y Tosca, D. (2008). *Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo I*. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- Actis de Pasquale, E., Aspiazu, E. y Luena, M. (2012). *Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado*. Cuadernillo de Difusión. Extensión universitaria. Mar del Plata: FCEyS. UNMdP
- Altamira, G. C. R., Sacconi C. H., Olivio R. y Costamagna R. E. (2008). *Las suspensiones de algunos efectos del contrato de trabajo*. Rubinzal
- Aulicino, C., Cano, E., Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. (2013). *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Documento de Trabajo N.º 106. Buenos Aires, CIPPEC.
- Bidart Campos, G. J. (1996). *Manual de la Constitución Reformada*. T. 1 Cap. V. Ediar, Buenos Aires.
- Birgin, H., Faur, E., y Bergallo, P. (2003). *Un marco conceptual de derechos humanos para la programación de UNIFEM*. FEM, México.
- Bruñol, M. C. (2001). *El interés superior del niño en el marco de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño*. Artículo de libro, p. 31-45. San José, Costa Rica UNICEF.

- Díaz Langou, G. y Florito, J. (2016). *¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales*. Documento de Políticas Públicas/Análisis N. °168. Buenos Aires: CIPPEC.
- Esping Andersen, G. (2010). *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Estudio RadAr (2016). *Género, trabajo doméstico y de cuidado*. Buenos Aires.
- Fernández Madrid, J. C. (1992). *Tratado de Derecho del Trabajo*. FEYDE, La Ley Bs. As.
- Fernández Prol, F. (2003). *Excedencia por cuidado de familiares y seguridad social*. Revista de Derecho Social N°21. Bomarzo, España.
- Gaggero, H. y Garro, A. (2004). *La política de seguridad social peronista*. En: Berrotarán, P., Jáuregui, A. y Rougier, M. (ed.). *Sueños de bienestar en la Nueva Argentina. Estado y políticas públicas durante el peronismo. 1946-1955*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Guadagnoli, R. S. (2013) *Análisis del sistema de control constitucional argentino*. Sistema Argentino de Información Jurídica, Id SAIJ: DACF130342.
- Heckman, J. (2000). *Policies to Foster Human Capital*. JCPR Working Papers 154, University Northwestern / University of Chicago Joint Center for Poverty Research.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.a ed.). México D. F., MX: McGraw-Hill.
- Kandel, E. (2008). *Ley de trabajo de mujeres y menores. Un siglo de su sanción*. Buenos Aires: Dunken.

- Litterio, L. H. (2010). *Las Licencias Paternales en el Empleo Privado*. Santa Fe: Ed. Rubinzal - Culzoni.
- Lo Vuolo, R. (2007). *Un siglo de previsión social*. En: Torrado, S., Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX. Buenos Aires: Edhasa.
- Lobato, M. (2000). *Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934*. En: Suriano, J., La cuestión social en Argentina: 1870-1943. Buenos Aires: La Colmena.
- López Anierte, M. C. (2000). *La Suspensión del Contrato de Trabajo por Maternidad Biológica*. MCL Anierte. Anales de Derecho 18, 117-130.
- Luenas, M. T. (2012). *El régimen de licencias parentales en la Ley de Contrato de Trabajo*. Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot.
- Pautassi, L. (2004). *Regulación del trabajo y relaciones sociales de género en América Latina*. Ponencia presentada en el Seminario Internacional “Mujeres, economía y pobreza en América Latina”, Quito, Ecuador, 4-5 de marzo de 2004.
- Pautassi, L. y Rico, M. N. (2011). *Cuidado Infantil y Licencias Parentales. Desafíos*. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio N.º 12. Santiago de Chile: CEPAL y UNICEF.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo*. 3ª edición, Depalma, Bs. As.
- Podetti, H. A. y Banchs, I. E. (1980). *Trabajo de mujeres*. Editorial: Hammurabi.
- Pompa, R. C. (2009). *Tratados Internacionales y convenios de la OIT. Su aplicación inmediata*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (RDLSS).

Repetto, F., Bonari, D. y Díaz Langou, G. (2013). *Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares*. Documento de Políticas Públicas/Análisis N. °126. Buenos Aires: CIPPEC.

Rico, M. N. y Robles, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad*. CEPAL, p. 11.

Rodríguez Mancini, J. (2007). *Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada*. Tomo III. Buenos Aires. La Ley.

Rodríguez Piñero, M. y Bravo Ferrer, M. (1999). *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)*. Revista de Relaciones Laborales, España, II, p. 26.

Suriano, J. (2000). *La cuestión social en Argentina: 1870-1943*. Buenos Aires: La Colmena.

Jurisprudencia:

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002). *Condición jurídica y derechos humanos del niño*. Opinión Consultiva OC-17/02 de 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17. Párrafos 56/57/58/60.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). *Caso Bulacio vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de septiembre de 2003. Serie C, No. 100, párrafo 134.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2004). *Caso de los Hermanos Gómez Paquiyauri vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de julio de 2004. Serie C, No. 110, párrafo 163.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2005). *Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia*. Sentencia de 15 de septiembre de 2005. Serie C, No. 134, párrafo 152.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009). *Caso de la Masacre de Las Dos Erres vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009. Serie C, No. 211, párrafo 184. Ver también: CIDH. *Comunidad Indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010. Serie C, N.º 214, párrafo 257.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2014). *Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional*. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21, párrafo 70.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018). *Caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351, párrafo 215 y párrafo 151.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018). *Caso Carvajal Carvajal y otros vs. Colombia*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 13 de marzo de 2018. Serie C, No. 352, párrafo 193. Ver también: CIDH. *Caso Córdoba vs Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de septiembre de 2023, párrafo 25.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019). *Caso López y otros vs. Argentina*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2019. Serie C, N.º 396, párrafo 172.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2023, párrafo 120.

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (1865). *Fallo Don Domingo Mendoza y hermano, contra la Provincia de San Luis, sobre derechos de exportación*. Fallos 3:131, sentencia del 5 de diciembre de 1865.

Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos de Norte América (1803). *Fallo Marbury v. Madison*. 5 U.S. 137.

Normativa:

Comité de los Derechos del Niño, Observación General N.º 7 (2005). *Realización de los derechos del niño en la primera infancia*.

Comité de los Derechos del Niño, Observación general N.º 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1).

Comité de los Derechos del Niño, Observación General N.º 15 (2013) sobre el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 24).

Constitución de la Nación Argentina (1994), aprobada por Ley 24.430 de diciembre de 1994 y promulgada en enero de 1995.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), llamada *Pacto de San José de Costa Rica*, firmada en la ciudad de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, aprobada por Ley 23.054 del 1 de marzo de 1984.

Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), Asamblea General de las Naciones Unidas (1989). En Argentina, fue aprobada mediante la ley N° 23.849 e incorporada a la Constitución Nacional en 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Argentina mediante la ley N° 23.179, sancionada el 8 de mayo de 1985.

Convenio N° 003 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Washington, 1ª reunión CIT (29 noviembre 1919), entrado en vigor en fecha 13 junio 1921.

Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado). Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952), entrado en vigor en fecha 07 septiembre 1955.

Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra 15 de junio de 2000, entrado en vigor en fecha 07 de febrero de 2002.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). *La Infancia y sus Derechos en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*, OEA/Ser.L/V/II.133 Doc. 34, 29 octubre de 2008.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en Bogotá en 1948. Organización de Estados Americanos (OEA).

Declaración de los Derechos del Niño (1959), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Asamblea General de las Naciones Unidas (1948).

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *La lactancia materna desde la primera hora de vida* (2018)

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (1976) y sus modificaciones. TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976.

Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes N° 26.061. Argentina, sancionada en 2005 y reglamentada en 2006.

Ley N° 27.742, artículo 93. Última reforma al artículo 177 de la LCT. (B.O. 8/7/2024).

Organización Mundial de la Salud (OMS). *Plan de aplicación integral sobre nutrición materna, del lactante y del niño pequeño* (2012).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976. Aprobado en nuestro país por la ley N° 23.313 (B. O. 13/05/1986).

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), ratificado por Argentina por ley N° 24.658, sancionada el 19 de junio de 1996.

Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 15 de junio de 2000.