

**ESTER KANDEL**

## **TRABAJO Y FAMILIA**

- **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS**

### **Fundamentos:**

- Protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, en especial aquella que pudieran poner en riesgo su función reproductora (embarazo, parto y lactancia).
- Asegurar condiciones de trabajo que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares, concibiendo que éstas le correspondían sólo a ellas.
- A partir de la adopción por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se recomiendan acciones para efectivizar la igualdad entre varones y mujeres.
- **Orientaciones:**
  - a) década de 1910
  - b) “ “ 1950
  - c) “ “ 1980
  - d) “ “ 2000
- **Se abordan:**
  - a) áreas de aplicación
  - b) caracterización del término **mujer**
  - c) descanso de maternidad pre y post-parto (con distinto léxico)
  - d) facilidades para las madres lactantes y los hijos
  - e) prestaciones de maternidad
  - f) protección del empleo
  - g) protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad
  - h) los hijos

- i)** prestaciones de maternidad
- j)** protección del empleo
- k)** protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad

Convenios y Resoluciones de la OIT	Legislación argentina
<p>• <b>C 3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919<sup>1</sup></b></p> <p>Convenio relativo de las mujeres antes y después del parto.  Fecha de entrada en vigor: 13-06-1921  Lugar: Washington  Sesión de la conferencia: 1  Fecha de adopción: 28-11-1919</p> <p>Art. 1: Caracteriza las empresas industriales y comerciales. Las autoridades competentes determinarán la línea de demarcación entre la industria y el comercio, por una parte, y la agricultura, por otra.</p> <p>Art. 2: el término <i>mujer</i> comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término <i>hijo</i> comprende a todo hijo, legítimo o no.</p> <p>Art. 3</p> <p>a) <b>no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto.</b></p> <p>b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas.</p> <p>c) Recibirá prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. (...)</p> <p>d) Tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.</p> <p>e) (...) será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire</p>	<p>Ley 5291 – 1907</p> <p>Art. 2: las obreras podrán dejar de concurrir a las fábricas o talleres, hasta los treinta días subsiguientes al alumbramiento, debiendo entretanto reservárseles el puesto.</p> <p>Art. 6: Queda prohibido emplear mujeres o menores de 16 años en trabajos nocturnos desde las 9 p. m. hasta 6 a. m.</p> <p>Art. 8. En los establecimientos donde trabajan mujeres, se permitirá que las madres puedan amamantar a sus hijos durante 15 minutos cada dos horas, sin computar este tiempo en el destinado al descanso.</p> <p>En 1924, se aprobó la ley 11.317, con lo cual quedó derogada la anterior (5.291) y se amplió la licencia por maternidad post-parto a seis semanas. A diferencia de la ley anterior la licencia era obligatoria.</p> <p>Art.15.- toda madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que un certificado médico establezca un intervalo menor.</p> <p>En los establecimientos que ocupen el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, deberán habilitarse salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán en custodia.</p> <p>El decreto reglamentario del 28/5/25<sup>4</sup>, señalaba “deberá habilitarse una sala maternal adecuada para los niños menores de dos años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de la ocupación de las madres, en todo establecimiento donde se ocupen 50 mujeres o más, mayores de 18 años.</p> <p>Ley N° 11.933<sup>5</sup> Sancionada: septiembre 29 de 1934 –Promulgada: octubre 15 de 1934  B.O. octubre 24 de 1934</p> <p>Art. 1º- en los establecimientos industriales y comerciales<sup>6</sup> o en sus dependencias de cualquier naturaleza que sean, rurales o urba-</p>

<sup>1</sup> Ratificado por Argentina en 1933. Ley 11.726, Aprobada el 26 de septiembre de 1933. B.O.: 9 de octubre de 1933

<p>durante la mencionada ausencia.</p> <p><b>Convenio 103<sup>2</sup> - Relativo a la protección de la maternidad (revisado 28-06-52. Fecha de entrada en vigor: 7 de septiembre de 1955 Instrumento de ratificación: 19 de enero de 1962.</b></p> <p><b>Depósito de instrumento: 5 de febrero de 1962.</b></p> <p><b>Publicación: Registro Oficial N° 159, de 17 de mayo de 1962</b></p> <p><b>Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado), 1952</b></p> <p>Fecha: 28-06-52</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art.1se amplía el área de aplicación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajos industriales</li> <li>- “ no industriales</li> <li>- “ agrícolas</li> <li>- “ asalariadas a domicilio</li> <li>- “ establecimientos de la salud</li> <li>- “ teatros y otros lugares públicos de diversión</li> <li>- trabajo doméstico</li> </ul> </li> </ul> <p>Art. 2: El término <i>mujer</i> comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término <i>hijo</i> comprende todo</p>	<p>nas, públicas o privadas, aún cuando tengan carácter de profesional o de beneficencia, queda prohibido el empleo de mujeres, <b>treinta días</b> antes del parto y <b>cuarenta y cinco</b> días después del mismo</p> <p>Art. 2° - Las mujeres que se encuentren en tales condiciones percibirán un subsidio a su salario o sueldo íntegro, no pudiendo ser superior a doscientos pesos moneda nacional. Tendrán derecho además a los cuidados gratuitos de un médico o de una partera. Este subsidio no podrá ser cedido ni embargado.</p> <p>Reglamentación</p> <p>El decreto reglamentario consta de cincuenta artículos. Los tres aspectos fundamentales o básicos de la reglamentación del Poder Ejecutivo son la formación del fondo de seguro, prestación de la asistencia del parto y prestación de los subsidios en efectivo.<sup>7</sup></p> <p>El 15 de abril de 1936 se dictó el decreto N° 80.229 que reglamentaba la ley. Se estableció que la administración del Seguro estaría a cargo de la Caja Nacional de Pensiones y Jubilaciones por intermedio de una sección anexa, la Caja de Maternidad. Los beneficios del Seguro consistían en asistencia gratuita de médico y partera, un subsidio en efectivo para la manutención de la madre y el hijo equivalente a dos meses y medio de salario. La ayuda anterior al parto comprendería constatación del embarazo, atención médica de la grávida, visitas domici-</p>
---	--

<sup>2</sup> No ratificado por Argentina

<sup>4</sup> En los considerando el art.1dice: Que la Ley 11.317, sobre el trabajo de mujeres y niños, ha establecido expresamente que sus disposiciones quedan incorporadas a los códigos civil y Penal de la Nación. En el art. 1 del decreto se enumera las industrias o tareas peligrosas.

<sup>5</sup> Modificada por ley 12339 y decreto ley N° 24335/44.

<sup>6</sup> Para empleadas y obreras del Estado, véase la ley N° 12111 y para obreras a domicilio las resoluciones del Instituto Nacional de Previsión Social.

<sup>7</sup> Ver conflictos alrededor de su aplicación en *Mujeres que trabajan (1930-1940)* de María del Carmen Arnaiz y Patricia Chomnalez, Centro Editor de América Latina, 1992.

<p>hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.</p> <p>Art 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toda mujer la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.</li> <li>2. <b>la duración del descanso de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.</b></li> <li>3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso inferior a seis semanas. (...)</li> </ol> <p>Referencias sobre casos de enfermedad</p> <p>Art. 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del art. 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.</li> <li>2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.</li> <li>3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.</li> <li>4. Las prestaciones en dinero y las prestacio-</li> </ol>	<p>liarias de servicio social. La asistencia al parto abarcaría: internación de la beneficiaria en una maternidad. La cobertura después del parto incluiría permanencia en la maternidad durante la convalecencia, cuidado del recién nacido en dispensarios materno infantiles y asistencia médica en las complicaciones del puerperio. Si en la zona donde las afiliadas vivían no existía servicios médicos se estipulaba la entrega de cien pesos en función de costear la asistencia del médico y de la partera.</p> <p>Ley 12.339 - Régimen de protección de la maternidad para empleadas y obreras de empresas particulares: modificación de la ley 13.933 (403 bis) (B.O.) 26/37)</p> <p>Art. 1º - Modifícase la ley núm. 11.933 en la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Agréguese al final del art. 4º, el siguiente párrafo anterior , las remuneraciones inferiores a \$280 por día de trabajo o \$65 mensuales; cualquiera que sea el período comprendido por el pago en las cuales los empleadores no podrán efectuar descuento alguno, sin perjuicio de seguir obligados el pago de la doble contribución.</li> <li>b) Substituyese el art. 6º por el siguiente: "Las infracciones a esta ley, serán penadas con multas de \$10 \$60 por cada persona a cuyo respecto se hayan cometido.</li> <li>c) El importe de las multas será destinado a aumentar el fondo de maternidad."</li> </ol> <p>Art. 2º - comuníquese, etc.</p>
---	---

<p>nes médicas serán concedida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescriptas.</p> <p>5. Las mujeres que no reúnan de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública.</p> <p>Art. 5</p> <p>1. si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.</p> <p>2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.</p> <p>Art. 6</p> <p>Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se le comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso durante la mencionada ausencia.</p> <p><b>Recomendación núm. 95</b>  <b>Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952</b>  Fecha: 28-6-52</p>	<p>Sanción: 21 diciembre 1936.  Promulgación: 29 diciembre 1936.</p> <p>(Párrafo agregado por decreto-ley N° 24335/44.<sup>8</sup> Mientras en las distintas zonas territoriales donde hubiera afiliadas a la <b>Caja de Maternidad</b>, que por esta ley se crea, no se establezcan los servicios de asistencia médica y obstétrica a que se hace referencia el párrafo anterior, la caja podrá pagar a cada beneficiaria:</p> <p>a) como suplemento del subsidio en efectivo a que tenga derecho en cada parto, la cantidad de cien pesos moneda nacional, por cada hijo nacido de un mismo parto, y veinte pesos moneda nacional que se abonará a la afiliada por cada subsidio que hubiese obtenido con anterioridad al solicitado en último término; sumas que se destinarán a costear la asistencia del médico o partera, sin que haya lugar a ajustes de cuentas ni responsabilidades ulteriores de la caja por este concepto;</p> <p>b) Un ajuar por cada hijo cuyo costo no podrá exceder de cuarenta pesos moneda nacional, que se entregará a la afiliada durante el período de descanso anterior al parto y hasta la fecha en que venzan los cuarenta y cinco días posteriores al mismo.</p> <p>Art. 3°- durante los períodos determinados por la presente ley en que la mujer no trabaje deberá conservársele el puesto de empleo.</p>
--	---

<sup>8</sup> Se creó por decreto el Instituto Nacional de Previsión social (INPS) bajo la Secretaría de Trabajo y Previsión y se dictó el decreto de Medicina Preventiva y Curativa (Ley N° 30.656). El decreto incorporó a las distintas cajas. Éstas perdieron su autarquía administrativa pero conservaron sus fondos. La Caja de Maternidad tuvo una doble dependencia. Por un lado, estaba subordinada a la Dirección de maternidad e infancia y por el otro lado del INPS. *Las trabajadoras en la mira estatal: Prpuestas de reforma de la Caja de Maternidad (1934-1955)*, Karina Inés Ramacciotti Revista Homenaje 100 años de La Universidad, 30/31, Departamento de Historia de Universidad de La Plata.

<p><b>I. Descanso de maternidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- completarse las catorce semanas</li> </ul> <p><b>II. Prestaciones de maternidad</b></p> <p>(...) siempre que sea posible, la tasa deberá ser fijada en un 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer que hayan sido tomadas en cuenta para computar las prestaciones.</p> <p><b>III. Facilidades para las madres lactantes y los hijos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia de los hijos deberían representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo y deberían permitirse modificaciones, en cuanto a su frecuencia y a su duración, mediante presentación de un certificado médico.</li> <li>2) Deberán tomarse disposiciones a fin de organizar, de preferencia fuera de las empresas donde estén trabajando mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada; siempre que sea posible, deberían tomarse disposiciones para que esas instalaciones y esa asistencia sean financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio.</li> <li>3) El equipo de las instalaciones para la lactancia y la asistencia que se preste a los hijos durante la jornada, las condiciones de higiene que deban reunir y el número y las calificaciones de su personal deberían concordar con normas adecuadas establecidas por una reglamentación y deberían ser aprobados y controlados por la autoridad competente.</li> </ol> <p><b>IV Protección del empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- período de descanso. Contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, por medio de un certificado médico, del</li> </ul>	<p><b>Art. 5° -Los beneficios de esta ley se aplicarán al año de su promulgación (...)</b></p> <p>Pedidos por el reconocimiento de la maternidad:</p> <p>1959: declaración del MOU Movimiento Obrero Unificado: sanción definitiva de las reformas a la Ley N°11. 729. Actualización y reforma de las leyes N° 9688 y 11.933 (accidentes y maternidad. (Julio Godio, Historia del movimiento obrero, Tomo II, pag. 985)</p> <p>1963- Congreso Normalizador de la CGT: en la declaración, ítem En lo social (...) legislación para la mujer que trabaja asignando el pago total de los días pre y post natal ((Julio Godio, Historia del movimiento obrero, Tomo II, pag. 994)</p> <p>Abril de 1963 a junio de 1964 – Plan de lucha de la CGT: el cambio total de las estructuras económicas (...) reformas a las leyes que protegen a la mujer asegurando el pago total de los días pre y post natal, como así también, la derogación del decreto que permite su trabajo nocturno.</p> <p>La Ley 18.017<sup>9</sup>, 24 de diciembre de 1968</p> <p>Art. 1- el personal comprendido en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de comercio, Caja de Subsidios familiares para el personal de la Estiba y de la Caja de asignaciones para el Personal de Empresas Estatales que se crea por el artículo 28 de esta ley, gozará de las siguientes prestaciones, de acuerdo a las condiciones previstas en la presente: a) Asignaciones por matrimonio;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>c) asignación por maternidad;</li> <li>d) asignación por nacimiento de hijos;</li> <li>e) asignación por cónyuge;</li> <li>f) asignación por hijo;</li> <li>g) asignación por familia numerosa;</li> </ol>
---	--

<sup>9</sup> Boletín oficial, jueves 2 de enero de 1968.

<p>embarazo de esa mujer y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad previsto en el artículo 3 de dicho Convenio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre faltas graves</li> <li>- Derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo o un trabajo equivalente retribuido con la misma tasa.</li> </ul> <p><b>V. Protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo nocturno y las horas extraordinarias deberían estar prohibidos (...)</li> <li>- El empleo en trabajos considerados peligrosos para la salud o la de su hijo debería estar prohibido (...)</li> <li>- Si habitualmente realiza un trabajo considerado peligroso, debería ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.</li> </ul> <p><b>Convenio 183<sup>3</sup></b>  <b>Relativo a la revisión del convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952</b></p> <p>El argumento que introduce para su modificación es “a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y prácticas nacionales.” Entre los documentos que incorpora para su fundamentación se encuentra la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)</p> <p>Este documento entre sus considerandos señala que, “con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una parti-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>h) asignación por escolaridad primaria</li> <li>i) asignación por escolaridad media y superior</li> </ul> <p>rige desde el 1° de enero de 1969, <b>institute la asignación familiar por maternidad. En ese momento la legislación vigente, en virtud de las modificaciones que se habían introducido contemplaba el pago de una asignación de mil pesos moneda nacional.</b></p> <p>La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Se considera sueldo o salario la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso para el goce de ese beneficio se requerirá una antigüedad mínima de 10 meses.</p> <p>El artículo. 20 fijaba la prohibición de trabajar al personal femenino que se desempeñaba en relación de dependencia “durante los 45 días anteriores y los 45 posteriores al parto que a opción de la interesada podían ser 40 y 50 respectivamente. Durante esos períodos el empleador debía conceder licencia a su personal y reservarle el puesto.</p> <p>La ley 20744 (L.C.T.) art. 193 (177 .O.) señala la prohibición de que la mujer embarazada trabaje 45 días antes y 45 después del parto, pero señala que esos plazos podrán ser modificados, a opción de la interesada reduciéndolo a 30 días antes y ampliándolo, en ese caso, a 60 posteriores. Se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante esa licencia y se indica que ésta “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 en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas”.</p>
--	--

<sup>3</sup> No ratificado por Argentina



<p>cipación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano; (...)</p> <p>Este convenio fue objetado pues deja a la beneficiaria en la incertidumbre, introduciendo cláusulas que revisan las pautadas, abriendo la posibilidad de “acuerdo de otras formas” de licencia como de prestaciones pecuniarias. Abre una puerta al despido “motivos que no estén de acuerdo con el embarazo”</p> <p>- Las críticas fueron realizadas por Pedro Gallín, - Asesor de la delegación del gobierno argentino a la 88 conferencia de la OIT Maternidad sin resguardos – 2-8-00 Fuente: ¿?</p> <p>- Cuadro comparativo de las instituciones de protección de la maternidad en el convenio 103 de la OIT y el nuevo convenio.</p> <p>- <b>OIT -La maternidad y la paternidad en el trabajo—la legislación y la práctica en el mundo. Recomendación, 2000 (núm 191)</b></p>	<p>Con respecto a los jardines maternos, no fue reglamentado el artículo que hace referencia al tema.</p> <p>En la actualidad rige el decreto número 1.382/2001 <sup>10</sup>– Sistema integrado de protección a la familia. Entre las prestaciones que brinda, se encuentra la de maternidad.</p>
--	--

<sup>10</sup> Queda derogada la ley número 24.714.