

“ANÁLISIS DEL ART. 158 DE LA LEY 20.744 EL
BREVE PLAZO DE LICENCIA POR PATERNIDAD”



UNIVERSIDAD
EMPRESARIAL
SIGLO 21

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA

ALUMNA BETANIA FISCHER

AÑO 2018

En el marco de la **ley contrato de trabajo**, 20.744, los trabajadores en relación de dependencia privada tienen 2 días de **licencia por paternidad** pagas, periodo que es excesivamente escaso. Esta cuestión resulta **discriminatoria** tanto para el papá, como para la mamá, que es quien encuentra dificultades a la hora de insertarse al mercado laboral en relación de dependencia, dado que la licencia por maternidad es sensiblemente mayor. Incluso es discriminatoria para el **hijo recién nacido**, quien no puede ejercer su **derecho fundamental** a ser cuidado por ambos progenitores los primeros y vitales días de vida. Es inminente la **modificación normativa** del art. 158 de la citada ley, prueba de ello es la inmensa cantidad de **proyectos en estado parlamentario**. Finalmente, el proyecto de **reforma laboral actual**, incluye la modificación de la licencia por paternidad, extendiéndola a 15 días corridos, y aunque no sea ideal, lo cierto es que mejora las condiciones actuales.

Within the framework of the labor contract law, 20,744, workers in a private dependency relationship have 2 days of paid paternity leave, a period that is excessively scarce. This issue is discriminatory for both the father and the mother, who is the one who finds it difficult to enter the labor market in a dependent relationship, given that maternity leave is noticeably higher. It is even discriminatory for the newborn child, who can not exercise his fundamental right to be cared for by both parents the first and vital days of life. The normative modification of art. 158 of the aforementioned law, proof of this is the immense number of projects in parliament. Finally, the current labor reform project includes the modification of paternity leave, extending it to 15 calendar days, even if it is not ideal, what is certain is that it improves current conditions.

INDICE

Introducción.....	6
Capítulo 1: “Estado de la cuestión”	
Licencias laborales especiales. Concepto. Clases.....	12
Licencia por paternidad.....	14
Fundamento original del plazo por licencia por paternidad.....	14
Finalidad del plazo de licencia por paternidad.....	15
Concepto de familia.....	17
Evolución de “familia”.....	17
Cambios sociales. Responsabilidades compartidas.....	19
Estrategias conciliatorias.....	21
Marco normativo nacional actual en materia de licencia por paternidad.....	23
Ley Contrato de Trabajo.....	25
Licencias laborales de adoptantes.....	26
Empleo público provincial, y municipales de Córdoba.....	30
Empleo Público Nacional.....	30
Convenios Colectivos de Trabajo.....	32
Licencia por paternidad en el régimen de los trabajadores agrarios.....	34
Licencia por paternidad en el régimen del personal de casas particulares.....	35
Conclusión parcial.....	35
Capítulo 2 “Necesidad de modificación normativa”	
Igualdad y no discriminación.....	38

La contracara de la igualdad.....	42
Principio de equidad.....	44
Derechos del niño.....	44
La ley 26.061.....	47
Proyectos de ley relativos a licencia por paternidad.....	48
Cámara de Diputados.....	49
Cámara de Senadores.....	51
Nuevo proyecto de reforma laboral.....	52
Proyecto de ley en Córdoba Liliana Montero Legisladora Provincial. Marzo de 2017 en lo referente a licencia por paternidad.....	53
Consideraciones para una nueva ley de licencias.....	55
Análisis de costos de licencias laborales.....	57
Conclusión parcial.....	60
 Capítulo 3 “Documentos internacionales”	
Tratados con jerarquía constitucional.....	63
Convención de Derechos del niño.....	64
Organización Internacional del trabajo.	65
Convenios Protectorios de la OIT ratificados.....	67
Convenios igualitarios de la OIT ratificados.....	69
Otros instrumentos internacionales.....	72
Posición de la Unicef respecto a implementar políticas de conciliación familiar.....	74
Conclusión parcial.....	75
 Capítulo 4 “Jurisprudencia y derecho comparado”	

Jurisprudencia nacional.....	77
Jurisprudencia internacional.....	79
Colombia.....	79
España.....	81
Derecho comparado en la licencia por paternidad.....	82
Chile.....	82
Panamá.....	83
Cuba.....	83
Venezuela.....	84
Ecuador.....	84
Alemania.....	84
Francia.....	85
Noruega.....	86
Suecia.....	86
España.....	86
Italia.....	87
Conclusión parcial.....	88
Conclusión.....	89
Proyecto de ley nacional de licencias familiares universales.....	91
Bibliografía.	
Doctrina.....	97
Jurisprudencia.....	104
Legislación.....	105

INTRODUCCION

La ley 20.744 Ley Contrato de Trabajo (en adelante LCT), fue promulgada en Argentina en el año 1974, bajo la presidencia de María Estela Martínez de Perón. Fue el marco normativo que sistematizó la totalidad de las regulaciones atinentes a las relaciones laborales hasta ese momento existentes, poniendo fin a múltiples normas dispersas en la materia.

La LCT fue sufriendo una serie de modificaciones, asimismo el antiguo Art. 172 regulaba, entre otras licencias especiales, la licencia por paternidad; tal como lo hace en la actualidad el Art. 158 de la citada Ley. Desde la génesis se otorga a aquellos trabajadores varones en relación de dependencia privada, 2 días corridos por nacimiento de hijo, ello sin perjuicio de los beneficios existentes en los diversos Convenios Colectivos de Trabajo.

A lo largo de la historia, Argentina ha atravesado cambios sociales en la institución familia, se equipararon los roles dentro de la misma, se incorporaron nuevos modelos de familia y entonces surgieron diferentes tipos de necesidades que no han sido contempladas legislativamente.

Si consideramos que la familia es la institución más importante de toda comunidad, dado que es base de formación, contención y educación, el desafío es que el Estado reconozca la relevancia que tiene la licencia por paternidad, no solamente en los casos de nacimientos biológicos, sino también en los de adopción, con una mirada igualitaria y realista, y con el fin ulterior de asegurar los derechos fundamentales de las personas implicadas en el tema, esto es madres, padres e hijos.

Por lo tanto ¿En la actualidad, sigue siendo válido el fundamento original del plazo de licencia por paternidad en el derecho laboral argentino? ¿Es suficiente/adecuado el plazo de licencia por paternidad regulado por la LCT, en función del derecho de los progenitores y del interés superior del niño?

El objetivo general es analizar el plazo de licencia por paternidad en el marco de la ley 20.744 y determinar si es necesaria la ampliación, orientando la búsqueda de respuesta, hacia el derecho fundamental de las personas implicadas en la temática de estudio. Como objetivos específicos se plantea 1) Examinar la figura de la licencia por paternidad, su origen, y características esenciales. 2) Analizar cómo funciona el régimen en el derecho argentino. 3) Analizar la licencia por paternidad en los regímenes no contemplados por la LCT. 4) Investigar la normativa de adopción en materia de licencias por paternidad y maternidad. 5) Estudiar la evolución de la institución familia. 6) Analizar la normativa de la ley 26.061. 7) Observar en el marco de la OIT y derecho comparado las técnicas o mecanismos de conciliación entre vida laboral y familiar. 8) Analizar los costos que supondrían la ampliación de los plazos 9) Desarrollar un proyecto de norma que contemple una solución a la problemática estudiada, con perspectivas integrales.

Podríamos pensar que el legislador debería actualizar la licencia a fin de lograr que el plazo de licencia por paternidad sea un plazo razonable para que ambos progenitores ejerzan su parentalidad de manera responsable. Surgen así los siguientes interrogantes: ¿Debería ser el fundamento del plazo de la licencia por paternidad el INS? ¿Tal y como indica la norma referente a licencia por paternidad, el plazo actual vulnera los derechos de las partes implicadas en la temática? ¿Es correcto que una ley nacional vulnere principios constitucionales como el

ISN, igualdad y no discriminación? ¿Los convenios y recomendaciones de la OIT son vinculantes? Que establecen? ¿Es necesaria una modificación del plazo de la licencia?

Se realizará un proyecto de investigación aplicada, en busca de resolver un problema de conocimiento. Se recabara información sobre la temática de estudio, diferentes perspectivas y puntos de vista, con el objeto de comprender el instituto de la licencia por paternidad. La estrategia metodológica a utilizar será la cualitativa. La misma está dirigida a la “exploración, descripción y entendimiento” de algún fenómeno o situación (Sampieri, 2006). Se utiliza el método descriptivo porque el propósito del presente trabajo es analizar el instituto de la licencia por paternidad en la LCT y detallar cuáles son sus características principales y sus requisitos de procedencia, brindando una información lo más completa posible sobre el tema.

En referencia al marco teórico, estudiaremos los antecedentes legislativos definidos en normas nacionales e internacionales. Asimismo se mencionarán antecedentes doctrinarios de diversos autores, y antecedentes jurisprudenciales de relevancia para el tema en cuestión.

Para señalar las diferentes fuentes de investigación, seguiremos la clasificación de Yuni-Urbano que las define como “aquellas obras o productos de comunicación científica, que se presentan en diferentes formatos, periodicidad y sistematicidad” (Yuni-Urbani, 2006, p.86.). Fuentes principales: Son las fuentes directas de información, originales, de primera mano; en este caso particular, se trata de la legislación, fallos, y sentencias relativos a la temática elegida. Se procederá a trabajar principalmente con la Ley Contrato de Trabajo 20.744 y Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, niños y adolescentes 26.061. Asimismo, con el Convenio N° 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Constitución nacional y tratados con jerarquía

constitucional. Fuentes secundarias: Son aquellas que comentan, sintetizan o analizan las fuentes primarias de información. En este caso se utilizarán como fuentes secundarias diversas elaboraciones doctrinarias y libros que traten el tema de estudio, asimismo comentarios a fallos en el mismo sentido. Autores como Actis Di Pascuale Eugenio, Azpiazu Eliana, María Teresa Luena, Carina Lupica, Grisolia Julio, Litterio Liliana Hebe, entre otros. Fuentes terciarias: Son aquellos instrumentos que se basan en las fuentes secundarias; en esta investigación se consultarán publicaciones digitales de derecho laboral argentino y derecho comparado sobre el tema objeto de estudio.

Para realizar la presente investigación se utilizará la técnica de observación de documentos, analizando las fuentes mencionadas anteriormente para estudiar el instituto de la licencia por paternidad en cuanto a su fundamento y procedencia. La técnica consiste en el análisis de textos legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

En cuanto a la delimitación temporal del presente trabajo, se tomará como punto de partida el año 1974, año de promulgación de la Ley Contrato de Trabajo 20.744.

Así las cosas, el presente trabajo se estructura en cuatro capítulos. Al primero lo llamo “Estado de la cuestión”, donde se analiza el instituto de la licencia laboral, en especial la licencia por paternidad, su fundamento y finalidad. Se hará un breve recorrido sociológico para entender la evolución y los cambios que vienen sucediendo en lo atinente a los modelos de familia, particularmente el rol de los progenitores. Se estudia el marco normativo actual, es decir la licencia por paternidad regulada por la LCT, trabajo en relación de dependencia privada. Asimismo, se exponen los sectores excluidos de la citada ley, trabajadores en relación de dependencia pública, trabajadores domésticos y agrarios. Se analizará si en materia de adopción lo que sucede con las licencias laborales.

El segundo capítulo, se denomina “Necesidad de modificación normativa”, se planteara que sucede ante la llegada de un hijo, acontecimiento de gran importancia en la vida de cualquier persona. Se analizara a los progenitores trabajadores, mujeres y hombres distribuyéndose roles, evidenciando un resultado que poco tiene que ver con los principios de igualdad y no discriminación, principalmente en el ámbito laboral. Se intentara mostrar que el plazo de licencia por paternidad, termina siendo discriminatorio para el papá, por la brevedad del mismo; pero también que perjudica a las madres, coartando las posibilidades laborales y de crecimiento económico, dado que son en su gran mayoría, las mujeres quienes asumen el cuidado de los hijos. Esta división sexual del trabajo, es una problemática publica, y es necesario darle un tratamiento transversal, con base en la equidad de género real, y con un miramiento ulterior, que sin duda es el interés superior del niño, atento a que son ellos quienes merecen el cuidado y la protección de sus padres. Como muestra de la imperiosa necesidad de reforma, se exponen proyectos en estado parlamentario. Se tratará la temática de los costos que la ampliación del plazo de licencia supondría.

El capítulo tres, “Documentación Internacional”, se realiza un repaso de los tratados que tienen jerarquía constitucional en Argentina, atinente a los derechos del niño, con el objeto de argumentar o fundamentar la tan mentada reforma en materia de licencia por paternidad. Asimismo, se verá el posicionamiento de la Organización Internacional del Trabajo a través de los convenios y recomendaciones, tanto igualitarios como protectorios.

En el cuarto capítulo, se expone jurisprudencia nacional e internacional en la materia objeto de estudio, licencia por paternidad. A posterior se analiza el derecho comparado, a fin de observar como otros países resuelven esta problemática.

Y para finalizar se realiza una conclusión, recapitulando los aportes más importantes. Se incorporará una propuesta como proyecto de norma que contemple todos los aspectos estudiados a lo largo de esta investigación.

CAPITULO 1: “ESTADO DE LA CUESTION”

Licencias especiales laborales. Concepto. Clases.

Se conceptualiza a la licencia como la interrupción no periódica de la prestación de trabajo, siendo definida como la ausencia temporal y retributiva del trabajo, reconocida por la ley como un derecho del trabajador cuando se dan algunas de las causas determinadas por la legislación y cuya duración se extiende al lapso de tiempo que, para cada caso fija la norma correspondiente.¹

Para Grisolia Julio Armando (2010), son breves periodos que deben ser abonados por el empleador y que el trabajador puede disponer en su beneficio para realizar trámites personales, compartir con sus allegados acontecimientos familiares o para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria.

Según Mirolo René², no tienen por objeto el descanso, sino cubrir circunstancias especiales del empleado. Son interrupciones no periódicas con carácter irregular puesto que dependen de causas fortuitas, cuanto a que pueden darse o no, a la época de producción, y su origen está ligado a la causa determinante.

Se trata de un beneficio otorgado al trabajador por la cual este puede interrumpir la prestación de sus servicios manteniendo la relación laboral quedando los restantes efectos

¹ Rodríguez Mancini, (2007), Tomo III, p. 145

² Mirolo, René R. (2003). Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Tomos I y II. Córdoba: Advocatus

contractuales supeditados al tratamiento que en cada caso le acuerda la legislación específica que la contempla³.

La LCT establece un sistema de licencias para todos los trabajadores en relación de dependencia que sirve de mínimo inderogable (Grisolia 2010). Tal como lo prescriben los arts. 7 y 8 LCT, y art. 8 ley 14.250, los convenios colectivos de trabajo pueden fijar otras causas u otorgar plazos más amplios, si esto ocurre, resultan de aplicación obligatoria, ya que mejoran las condiciones de trabajo pactadas y prevalecen sobre la LCT.

El art. 158 de la LCT enumera las licencias especiales del trabajador: nacimiento de hijo, 2 días corridos; matrimonio, 10 días corridos; por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, 3 días corridos; fallecimiento de hijo o de o padres, 3 días corridos; fallecimiento de hermano, 1 día; para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Todas las licencias son pagas, es decir que el empleador debe la remuneración correspondiente, y tienen por objeto lograr que el trabajador pueda compartir con sus seres queridos distintos eventos trascendentes de su vida que merecen el reconocimiento de la ley.

Podría considerarse que el instituto de la licencia es la mejor institución de naturaleza del Derecho Laboral, pues contempla el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador para establecer ante la existencia de alguna circunstancia que le impida prestar trabajo, la patronal no podrá disolver la relación laboral y quedará obligada a respetar todos los derechos del trabajador

³ Litterio Lliana Hebe, (2010) Las Licencias Paternales en el Empleo Privado. Santa Fe: Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 125

y suspender temporariamente alguno de los efectos del contrato de trabajo, hasta la culminación del plazo legal establecido en cada caso.⁴

Licencia por paternidad.

La licencia por paternidad biológica es aquella suspensión del contrato de trabajo, en la cual se le concede el derecho al trabajador varón de dos días no laborables remunerados por el empleador, producto del nacimiento de un hijo biológico, según lo establece el artículo 158 inc. 1 de la Ley de Contrato de trabajo⁵.

El padre tiene derecho a gozar de una licencia remunerada cuando acontece el nacimiento de un hijo, por un lapso de dos días corridos.

La licencia por nacimiento, puede obtenerse mediante simple comunicación al empleador, pero posteriormente el trabajador debe acreditar el nacimiento mediante la respectiva partida de nacimiento. Asimismo, se entiende que en caso de no haber contraído matrimonio, le corresponde la licencia al trabajador que reconoce a su hijo⁶.

Fundamento del plazo de licencia por paternidad.

En relación con la licencia por paternidad la LCT otorga al padre un periodo de 2 días corridos (art. 158 inc. a) debiendo necesariamente computarse un día hábil. La finalidad última

⁴ Altamira Gigena Raul Enrique- Costamagna Olivio Ruben - Saccani Carlos Honorio (2008) Las Suspensiones De Algunos Efectos del Contrato de Trabajo. Santa Fe: Ed. Rubinzal- Culzoni. p. 78

⁵ Núñez Pilar - Cortés Contreras (2010), La suspensión del Contrato de Trabajo por maternidad y paternidad en la nueva ley orgánica de igualdad.

www.repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/21902/31144.pdf?sequence=1

⁶ Ackerman Mario (2005) Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo III. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni. p. 120

de esta licencia no sería el cuidado del niño, sino básicamente que los padres puedan realizar los trámites necesarios como consecuencia del nacimiento⁷.

Según Grisolia (2010), en las licencias por nacimiento y por fallecimiento se debe, necesariamente, computar un día hábil cuando estas coincidan con domingos, feriados o días no laborales (art. 160 LCT) tomándose en cuenta días corridos para las demás. La razón de esta determinación es la necesidad de contar con un día hábil para realizar determinados trámites o gestiones como la inscripción del nacimiento. Dichas licencias encuentran su fundamento en la necesidad de otorgar al dependiente mayor tiempo del que cuenta normalmente -debido a la falta de prestación de servicios- para adaptarse a su nueva situación, reponerse y realizar los trámites necesarios, sin la pérdida de remuneración, cumpliendo, de esta forma, con la protección que la Constitución Nacional asigna a los derechos y garantías a los trabajadores.

La normativa vigente se rige por un criterio tradicional, según el cual el denominado trabajo no remunerado (las tareas del hogar y el cuidado y crianza de los hijos) debe ser afrontado predominantemente por las mujeres.

Finalidad del plazo de licencia por paternidad.

La licencia tiene como finalidad la preservación y conservación del vínculo laboral, por cuanto prevalece el principio de perdurabilidad de la relación, y nace como consecuencia de un incumplimiento de las obligaciones laborales en la ejecución del contrato, dado que antiguamente en las relaciones de trabajo, el nacimiento de un hijo producía la ruptura inmediata del contrato de laboral ante a la imposibilidad de concurrencia a cumplir funciones. Así, se fue

⁷ Aspiazu, Eliana. Cutuli, Romina, Luena Maria Teresa (2015) La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. p9

generando la necesidad de proteger al trabajador ante esta circunstancia de la vida, surgiendo la licencia como instrumento legal protector, cuyo objetivo principal era la conservación de las relaciones laborales, siendo un derecho de los trabajadores en el cual la patronal no puede disolver el contrato de trabajo, sino suspender ciertos efectos del mismo por un tiempo y bajo una forma determinada⁸.

Si bien la ley brinda un tratamiento particular al periodo de gestación, parto y puerperio, amparándose en la diferencia biológica sexual entre hombres y mujeres, basada en la capacidad reproductiva de la mujer, lo cierto es que el cuidado de un niño/a pequeño/a -a excepción de amamantamiento- puede ser realizado y/o compartido por padre y madre, algo que en la LCT no se tiene en cuenta⁹.

Para Claudia Priore (2015), es notoria la ausencia de disposiciones referidas a la participación del papa en el cuidado de los recién nacidos, a excepción de los dos días de licencia establecidos en el art 158 inc. a de dicho ordenamiento legal. De ello se deduce que la participación del padre en la vida familiar en las primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de dos días de licencia que, al incluir necesariamente un día hábil (art 160 LCT) muestra claramente que su primer propósito no es permitir la presencia del padre en la familia si no facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento, como si la llegada de un bebe a la familia solo fuera responsabilidad de la madre y un simple trámite para el padre.

⁸ Altamira Gigena Raul Enrique- Costamagna Olivio Ruben - Saccani Carlos Honorio (2008) Las Suspensiones De Algunos Efectos del Contrato de Trabajo. Santa Fe: Ed. Rubinzal- Culzoni. p. 101

⁹ Claudia Priore, 2015, "A 40 años de la ley de contrato de trabajo" p.191

Concepto Familia.

La familia es considerada un ‘elemento natural y fundamental’ de la sociedad y, por tal motivo, constituye un principio esencial del derecho internacional de los derechos humanos que merece la más amplia protección por parte de la comunidad internacional (Beloff *et al.* 2012, p. 83). Los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, una creación histórica, y por tanto la categoría de derechos humanos no es constante sino cambiante, progresiva y su interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales (Caso Atala Riffo 2012, párr. 83).¹⁰

Señala Kemelmajer de Carlucci, una noción básica: “la familia puede tener origen en un hecho biológico, pero los vínculos jurídicos están condicionados por la cultura de cada sociedad. Por eso, el concepto jurídico de familia, al igual que el de filiación y el de matrimonio, no está atado a ‘la naturaleza’; depende de las poblaciones, las políticas, las creencias religiosas, los modos de vida, etc.¹¹”.

Evolución de “familia”.

La mujer hasta bien entrado el siglo XX estaba fuertemente asociada a la casa y a la familia, su función era encargarse de forma exclusiva a la organización doméstica, y en ambientes rurales también al trabajo en el campo, aparece como cuidado y atención al esposo dentro de una atmósfera de obediencia y sumisión y en relación a sus hijos, la protección, crianza y educación. Al hombre como esposo, le correspondía el cuidado y protección de la esposa en

¹⁰ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. *Oñati Socio-legal Series* [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 211

¹¹ Kemelmajer de Carlucci 2014 Fundamentos del nuevo CCyC

una atmósfera de autoridad en relación con los hijos la ayuda para el propio autocontrol, ponía firmeza y rigidez educativa, en relación con la casa delegaba todo el trabajo doméstico en la esposa, la división sexual era una norma clara, tenía función pública, el trabajo y mantenimiento económico del hogar¹².

Durante la mayor parte del siglo XX el trabajo productivo y reproductivo se ha organizado sobre la base de una rígida división de roles que en parte se viene cuestionando¹³.

El masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, con mayor fuerza a partir de la década del noventa, junto con la creciente diversidad de conformaciones familiares, han provocado un cambio fundamental al que se enfrentan en general las naciones de todo el mundo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido una gran generadora de oportunidades económicas, culturales y sociales en especial en los sectores medios. Sin embargo, los indicadores de desigualdad en el mercado laboral siguen arrojando datos negativos¹⁴.

El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza. Pero aunque las mujeres están accediendo a más empleos, se insertan en trabajos de escasa calidad, con consecuencias negativas en el nivel de ingresos y sus posibilidades de desarrollo. Este fenómeno es más pronunciado aún entre aquellas que tienen hijos, en especial entre las madres más prolíficas, quienes generalmente pertenecen a hogares de menores recursos socioeconómicos y cuentan con menos años de educación formal¹⁵.

¹² Evolución de familia y sociedad. http://mayores.uji.es/wiki/index.php?title=La_Familia_concepto_actual,_cambios_y_nuevos_modelos_en_el_fin_de_l_siglo_XX_y_principios_del_XXI.

¹³ María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de AbeledoPerrot 2012-4-282

¹⁴ Para un estudio de la situación en Mar del Plata puede verse el *Informe Sociolaboral del Pdo. De General Pueyrredón*. Nro. 6. Julio 2011. Elaborado por el Grupo Estudios del Trabajo. Dirección: María Estela Lanari.FCEyS. U.N.M.D.P.

¹⁵ Lupica Carina 2010. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina

Según María Teresa Luena (2012), el Estado, ha mantenido políticas laborales que se asientan en esta división de roles, y que dificulta una distribución más equitativa de ambos - trabajo doméstico y de cuidado-, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de diferentes tipos de familias.

Se puede observar que el modelo social tradicional de división de tareas se rompe en la medida en que la mujer se introduce al mercado laboral.

Cambios sociales. Responsabilidades compartidas.

Los cambios evidenciados en el mundo del trabajo remunerado han tenido un correlato insuficiente en el mundo doméstico que se sigue considerando casi exclusivamente como una responsabilidad de las mujeres¹⁶.

La necesidad de conciliar el trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo remunerado ha sido identificada como una razón de peso para esta situación desventajosa. Son las mujeres quienes realizan la mayor parte del trabajo no remunerado; se encuentran segregadas a unas pocas ramas de actividad y concentradas en los puestos de más bajos salarios; tienen los mayores índices de desempleo y subempleo. Al tiempo que deben asumir los costos económicos y sociales de esa conciliación, son valoradas en el mercado de trabajo por ciertas cualidades identificadas de un modo esencialista con la “feminidad”, y por lo tanto no remuneradas acorde a su calificación¹⁷.

¹⁶ Catalina Wainerman, La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?, Buenos Aires, Lummiere, 2005

¹⁷ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012-4-282 <http://thomsonreuterslatam.com/articulos-de-opinion/11/10/2012/doctrina-del-dia-el-regimen-delicencias-parentales-en-la-ley-de-contrato-de-trabajo-la-posibilidad-de-su-adequacion-en-base-a-la-nuevarealidad-social-y-las-normas-internacionales>.

Esta situación en donde la población femenina continúa siendo la mayor responsable de los trabajos domésticos ha dado lugar ha sido conceptualizada como como “second shift” o “segunda jornada” (Hostschild 1989).

La idea de que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar, por lo tanto privada, y femenina, es asumida por la comunidad internacional y cristalizada en la legislación de numerosos países así como en distintos convenios y recomendaciones de la OIT, entre los que se destaca el convenio 156 y la Recomendación 165 que lo complementa¹⁸.

Se evidencia que estamos ante una crisis de nuestra legislación en lo que tiene que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares, no solo de las mujeres, sino también de los hombres en cuanto a las dificultades que encuentran en lo que hace a su participación en el ámbito privado y su incorporación en las tareas de cuidado.

Lupica Carina (2010) en su obra “Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina” habla de una metamorfosis, como resultado de las transformaciones sociodemográficas, culturales y en la organización y dinámica del trabajo y la producción acontecidas en las últimas décadas, desafía la interacción habitual entre la esfera laboral y familiar de las personas. Esto es así porque durante la mayor parte del siglo xx el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia –hombre proveedor y mujer ama de casa– y de rígidos roles de género que ya no se condicen con lo que ocurre en la actualidad. La consecuencia es que el balance entre trabajo y familia está en desequilibrio, lo cual genera altos costos, en especial para las mujeres; los varones; las personas

¹⁸ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012-4-282 <http://thomsonreuterslatam.com/articulos-de-opinion/11/10/2012/doctrina-del-dia-el-regimen-delicencias-parentales-en-la-ley-de-contrato-de-trabajo-la-posibilidad-de-su-adequacion-en-base-a-la-nuevarealidad-social-y-las-normas-internacionales>.

que requieren de cuidados (niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad), pero también para el crecimiento económico; el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Además, este desequilibrio refuerza las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen más recursos, disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda, al mismo tiempo y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Estrategias conciliatorias.

La conciliación entre la vida familiar y personal y la vida laboral constituye uno de los mayores retos de nuestro tiempo¹⁹.

Las estrategias para lograrlo son muy diversas. Algunos autores la clasifican en²⁰:

-Estrategias conciliatorias de Secuencia: alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. Este es el que recepta nuestra normativa laboral.

-Conciliación “derivativa”: se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos. Se

¹⁹ María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012

²⁰ Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. 2006 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”, en L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (eds.) Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género (México, UNFPA-GTZ). en PNUD. OIT. “Trabajo y Familia: “Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Organización Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.” 2009. Pág. 79.

incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otro.

-La reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres: implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de “proveedor masculino”, por ejemplo, las licencias de paternidad.

Explican los autores que la estrategia conciliatoria de secuencia es un mecanismo tradicional predominantemente privado, y que normalmente recae sobre la población femenina, quienes resultan las beneficiarias de las licencias, generando un inconveniente dado que se acentúa el desequilibrio entre trabajadoras y trabajadores.

La adopción de estrategias conciliatorias que reposan básicamente en la distribución de los tiempos de las mujeres genera una desigual distribución de las actividades domésticas (Eugenio Actis 2011), e implica para estas elevados costos y el sacrificio de sus aspiraciones personales y económicas: carreras interrumpidas, salarios bajos, empleos precarios y de peor calidad, desprotección social y, consecuentemente, menor nivel de ingresos. (Actis, Di pasquale y Lanari, 2010).

A pesar del crecimiento sostenido de la oferta laboral femenina, aún hoy las mujeres continúan participando menos que los varones en el mercado. En particular –tal como señala Lupica (2010)-, aquellas mujeres con responsabilidades familiares, que se diferencian incluso de las mujeres sin hijos²¹.

²¹ Contartese y Maceira, 2005; Novick, Rojo y Castillo, 2008

A efectos de lograr la igualdad en el reparto de tareas y respaldar el papel del padre en la vida familiar y las tareas de cuidado o reproductivas, resulta necesario recurrir a sistemas de conciliación que busquen reorganizar los roles productivos y reproductivos y la redistribución de las tareas entre mujeres y hombres. Esta redistribución de tareas puede asimismo complementarse, con ayuda estatal (sistema de conciliación derivativa), a través de la provisión de servicios públicos de cuidado, sobre todo a aquellas familias que no cuenten con recursos para obtenerlos en forma privada²².

La adopción de estos sistemas de conciliación ha sido incorporada en la normativa internacional y paulatinamente receptada en la legislación de una importante cantidad de países a través, por ejemplo, del aumento de los plazos de licencia por paternidad. De la misma forma, se va instalando en la conciencia general de la gente. Gran parte de los países que aún no poseen esta legislación, como el nuestro, cuentan con proyectos de reformas en tal sentido, así como con convenios colectivos y de empresas que constituyen el anticipo del cambio²³.

Marco normativo nacional actual en materia de licencia por paternidad.

Nuestro derecho laboral tiene como pilar fundamental el art. 14 bis de la Constitución Nacional, se ocupa de la protección de los derechos del trabajador dependiente. El Estado otorgara los beneficios de la seguridad social que tienen carácter integral e irrenunciable y establece la protección integral de la familia.

En el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional se determina “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno

²² María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012

²³ María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012

goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los Tratados Internacionales vigentes sobre Derechos Humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.”

Por otro lado, en el art. 16 de la Constitución Nacional se consagra el principio de igualdad, se establece que todos los habitantes de la Nación son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

Existe actualmente documentación internacional con jerarquía constitucional, incorporados en el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, que sientan el principio de igualdad consagrando la responsabilidad familiar compartida entre hombres y mujeres, se puede mencionar:

“La Declaración Universal de Derechos Humanos” 1948: establece en el art. 25 inc. 2 que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales.

“Convención sobre los derechos del niño” 1969 (entra en vigor en 1978, es el Pacto de San José de Costa Rica): establece que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges.

“Convención sobre los derechos del niño” 1989: establece en el art 18 inc. 1) Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a

los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

Ley Contrato de Trabajo.

El régimen de la Ley Contrato de Trabajo comprende las relaciones de trabajo privadas conforme al art. 2, por tanto quedan excluidas las relaciones de empleo público. Asimismo, la Ley contrato de Trabajo excluye a los trabajadores agrarios y a los del servicio doméstico; ambos sectores se encuentran regulado en leyes especiales (Agrario Ley 26727, Domésticos Ley 26844)

Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado se encuentran amparados bajo la Ley Contrato de Trabajo, sin perjuicio de los convenios colectivos de trabajo. El texto original de la Ley 20.744, en su Art. 172²⁴, tuvo idéntica redacción que el actual Art. 158, en el Capítulo II, Régimen de las licencias especiales, y dice:

Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales (entre otras)

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

Es una licencia con goce de sueldo, y cuando el nacimiento ocurre un día no laboral, domingo o feriado, al menos un día debe ser hábil.

La normativa laboral omite que no siempre hay una mujer-madre para cuidar al niño o niña que se incorpora a la familia –ya sea por nacimiento o adopción-, que ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto –situación por fortuna cada vez menos frecuente, pero no

²⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

inexistente- le corresponde al/la cónyuge un permiso de cuidado equivalente al que esa mujer habría tenido. Aquí nuevamente, no sólo el padre o la co-madre son discriminados en sus derechos laborales, sino también los niños y niñas que viven esta situación²⁵.

Licencias laborales de adoptantes.

El Código Civil y Comercial de la Nación define a la adopción como una “Institución jurídica que tiene por objeto proteger el derecho de los niños, niñas y adolescentes a vivir y desarrollarse en una familia que le procure los cuidados tendientes a satisfacer sus necesidades afectivas y materiales, cuando éstos no le pueden ser proporcionados por su familia de origen” (Art. 594), y establece que toda la regulación del instituto de la adopción tiene como finalidad primordial proteger el Interés Superior del Niño (artículos 595 inciso 1ero. del Código Civil y Comercial de la Nación).

La LCT, prevé licencias laborales solo en los casos de maternidad y paternidad biológica, y nada dice al respecto sobre los casos de adopción, dejando en evidencia la omisión de tratamiento integral con miras al cumplimiento de derechos fundamentales, constitucionalmente reconocidos.

El nacimiento de un hijo así como el otorgamiento del niño para la adopción, más allá de las diferencias en cuanto a las consecuencias físicas del parto para la madre, implican el inicio de una nueva convivencia y el forjamiento del vínculo parento-filial. Este período de adaptación es fundamental ya que sienta las bases para el posterior desarrollo del menor y, puntualmente,

²⁵ Actis Di Pasquale, Eugenio y Cutuli, Romina (2011). Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata (2006-2010). Comunicación presentada en 10 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires [ARG], 3-5 agosto 2011. ISBN 978-987-98870-5-9.

resulta indiferente la forma en que el hijo llega a la vida de los padres, pues en cualquier caso, se requerirá de tiempo para que el vínculo entre padres e hijo se consolide y para que la nueva familia pueda organizarse²⁶.

Según Gustavo Hornos (Sep. 2015), la omisión en la regulación de la licencia para padres adoptivos e, incluso, la reducción del tiempo de licencia, afectan directamente el Interés del menor que precisamente la legislación constitucional intenta proteger. El niño adoptado parte generalmente de una situación de vulnerabilidad que busca ser compensada mediante su incorporación a una familia. El tiempo que los padres tengan para dedicarle al niño al inicio del vínculo, repercute directamente sobre su posterior desarrollo y bienestar cimentando las bases de la relación parento-filial.

La licencia por maternidad, sea biológica o por adopción, tiene su razón de ser no sólo en función de la madre, sino también del niño. La llegada del niño al hogar necesita un período de asistencia dedicada. De este modo, al haber incorporado a nuestro ordenamiento jurídico la Convención de los Derechos del Niño, dentro del contexto actual de nuestro derecho positivo, resulta arbitrario y violatorio, y discriminatorio no contemplar al menor que llega al seno de una nueva familia para ser cuidado, educado y protegido, toda vez que los padres adoptantes no pueden gozar de licencias que tengan por objeto la tutela del niño²⁷.

Existen antecedentes jurisprudenciales donde se registra la aplicación de la analogía con la situación de la maternidad biológica y se postula el otorgamiento de una licencia similar a la licencia posterior al parto que se concede a la madre biológica.

²⁶ Gustavo M. Hornos. Juez de la Cámara Federal de Casación Penal. <http://www.cij.gov.ar/nota-27772-La-adopci-n-y-la-licencia-laboral--una-perspectiva-igualitaria.html>

²⁷ Catardo Luis Alberto Las suspensiones en el Contrato de Trabajo. Licencia por maternidad y estado de excedencia. Las suspensiones en el Contrato de Trabajo. 2000. P. 163

Un fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche (11/05/2006, “M.V., M.C. y otro”) resolvió que correspondía reconocer el derecho de los amparistas a que se aplicara el mismo régimen de licencias y asignaciones familiares contemplados para el caso de la maternidad biológica, por lo que hizo lugar a la acción de amparo y declaró que la trabajadora tenía derecho a gozar de licencia por maternidad con motivo del otorgamiento en guarda del menor para adopción. La Cámara también señaló que a los amparistas les correspondía percibir las asignaciones que confieren los sistemas de seguridad social respecto de los hijos biológicos. Es evidente que la regulación de esta situación no puede estar sujeta a la intervención de un tribunal que resuelva un conflicto entre partes pues generalmente esa solución, si no transita por la vía rápida de un amparo, será tardía para preservar los valores que se quiere resguardar²⁸.

Sin embargo, hay convenios colectivos de trabajo que regulan actividades en particular que, contemplan un régimen de licencias y de protección para padres en proceso de adopción. Por ejemplo, el CCT 660/2013 que regula la actividad de los empleados de la industria de la construcción, dispone que la empresa concederá a la trabajadora mujer que acredite el otorgamiento de la guarda/ tenencia de uno o más niños, con fines de adopción, una licencia especial con goce de haberes, por un plazo de 45 días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la guarda judicial. El plazo se amplía en 30 días corridos cuando la guarda sea de uno o más niños con capacidades físicas o mentales diferentes (artículo 15). El artículo 15 del CCT 700/14 para trabajadores de Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las ramas administrativas, de maestranza o cualquier otro servicio. En estos dos convenios se establece también el derecho de la trabajadora adoptante de solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que los previstos para los casos de maternidad en

²⁸ Enrique Caviglia. 2015. <http://www.iprofesional.com/notas/206063-arizmendi-licencia-adopcion-Que-pasa-con-la-licencia-por-maternidad-cuando-alguien-decide-adoptar>

la ley de contrato de trabajo, periodos de entre 3 y 6 meses sin goce de haberes. Los CCT 619/2011 (artículo 14) y 635/2011 (artículo 15), aplicables a médicos de la actividad privada, establecen una licencia con goce de sueldo, por adopción, de tres días hábiles y, en el caso de la mujer, de treinta días corridos adicionales.

En el año 2016, se aprueba por resolución 553/2016 licencia por procedimiento de guarda con fines de adopción para funcionarios, empleados y personal obrero y de maestranza y de servicio contratado o permanente dependiente del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación y/o que presta servicios en él. Establece que los agentes que decidan postularse para adoptar a uno o más niños/as y adolescentes, tienen derecho a licencia de quince (15) días laborales con goce de haberes para realizar los trámites correspondientes. Los agentes que acrediten que se le ha otorgado la guarda judicial de uno o más niños/as y adolescentes con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de cien (100) días corridos desde el momento del otorgamiento. En caso de adopciones múltiples se le concederá treinta (30) días por cada hijo/a. Si se tratara de una adopción realizada por dos agentes, gozarán de licencia en forma simultánea o sucesiva por períodos ininterrumpidos a elección de ellos²⁹.

Por su parte, el proyecto de reforma laboral, ingresado para su tratamiento a la cámara de senadores en el año 2017, incorpora en la normativa referente a licencias especiales, 15 días corridos pagos en caso de adopción de hijo. Asimismo otorga, para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez

²⁹ Publicación en el Boletín Oficial: 14/10/2016

competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.

Empleo público provincial, y municipales de Córdoba.

Los trabajadores en relación de dependencia del sector público provincial, tienen una legislación diferente, se encuentran normados por la ley 7233, y en el año 2011 con la ley 9905 (Régimen de licencia por maternidad y nacimiento de hijo para los agentes de los tres poderes de la administración pública provincial) vieron ampliado el plazo de licencia por paternidad, logrando:

ARTÍCULO 1º.- Las o los agentes -según corresponda dependientes de los tres poderes del Estado Provincial - Ejecutivo, Legislativo y Judicial-, gozarán de:

- a) Licencia por maternidad de ciento ochenta (180) días corridos, o*
- b) Licencia por nacimiento de hijo de ocho (8) días corridos.*

Los empleados públicos municipales de Córdoba, se encuentran subsumidos por esta ley.

Empleo Público Nacional.

La ley que regula a los agentes públicos nacionales es la Ley 25.164, donde el Art. 19, en referencia a la licencia por nacimiento, deriva la cuestión a los convenios colectivos de trabajo. El Convenio Colectivo de Trabajo de Empleo Público Nacional en su Art 140 reza:

ARTÍCULO 140.- Licencia por Nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de CINCO (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

Se puede observar que los empleados del sector público, gozan de una licencia por paternidad un tanto más amplia.

En la Administración Pública Nacional, los trabajadores y trabajadoras poseen derechos ampliados respecto de la conciliación. Las licencias son más extensas y, si bien aún se está lejos de la equidad de género, se han incorporado más posibilidades para el varón respecto del cuidado de sus hijos e hijas, situación que alivia la carga de cuidado que en la LCT aparece como responsabilidad exclusiva de las mujeres³⁰.

Aspiazu, Eliana (2015) detalla algunas de las cláusulas sobre licencias parentales vigentes en el Convenio Colectivo de Trabajo que rige la Administración Pública Nacional y en algunos acuerdos realizados por diferentes reparticiones estatales nacionales, provinciales y municipales. En ellas se amplían derechos de conciliación, principalmente mediante extensiones de las licencias por maternidad, paternidad y adopción.

³⁰ Aspiazu, Eliana. 2015 La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. p14

ÁREAS O REPARTICIONES ESTATALES	MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD/MATERNIDAD
Administración Pública Nacional a través del Decreto 214/2006 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General	Licencia por maternidad con goce de haberes de 100 días, plazo ampliable en 10 días más en caso de parto múltiple o a partir del nacimiento del tercer hijo; 5 días hábiles de licencia por paternidad por nacimiento de hijo; otorga al "agente" -sin distinción por sexo- que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños, una licencia especial con goce de haberes por un término de 100 días corridos; en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio se limitará el plazo a 30 días respecto del agente varón.
CCT para el personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) representado por el Sindicato Único del Personal Aduanero de la Rep. Argentina (SUPARA)	Licencia por paternidad de 15 días por nacimiento o adopción; en caso de fallecimiento de la madre o de ser adoptante único, la licencia del padre es de 70 días desde el nacimiento o adopción y podrá gozar del periodo de excedencia sin goce de sueldo de hasta 6 meses.
Estatuto para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (Ley 10.430)	3 días de licencia por paternidad por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción
Ley 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	10 días corridos por nacimiento de hijo para los padres
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Extensión de la licencia por maternidad a 120 días y la licencia por paternidad a 8 días hábiles
Ley N° 9905 para personal de la Provincia de Córdoba y docentes provinciales	6 meses de licencia por maternidad y 8 días de licencia por paternidad.
Municipio de Morón	210 días de licencia por maternidad y 30 días de paternidad
Municipio de Moreno	15 días de licencia por paternidad
Municipio de Corrientes	16 días de licencia por paternidad
Municipio de Neuquén	10 días de licencia por paternidad
Municipio de Córdoba	180 días de licencia a las madres y ocho días a los padres
Municipio de Rosario	5 días de licencia por paternidad

Convenios Colectivos de Trabajo.

Los derechos efectivos a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación son instrumentos fundamentales para la consecución de otros derechos tales como la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Desde la perspectiva de género, la negociación colectiva es un instrumento privilegiado para difundir e incluir la igualdad de oportunidades en el empleo y evitar las discriminaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras. En este sentido, la OIT señala en sus últimas recomendaciones la

necesidad de incorporar a la negociación colectiva, en posición activa, a las mujeres sindicalistas, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos³¹.

Sostiene Lupica Carina (2010), específicamente, la inclusión del tema de conciliación trabajo-familia en la negociación colectiva acarrea la ventajas de crear un instrumento adicional y de carácter colectivo para facilitar la promoción y fiscalización de la legislación nacional, como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa normativa, para ampliar la duración de los derechos y beneficios (por ejemplo: ampliación de días de licencia por paternidad) o la cobertura de los mismos (por ejemplo: derecho a no ser despedido en caso de adopción), y para instituir nuevos derechos para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares (por ejemplo: derechos a las guarderías infantiles para trabajadores de ambos sexos).

A modo de ejemplo podemos mencionar:

-Convenio Colectivo de Trabajo N° 18/75 del personal bancario que otorga una licencia por paternidad de 10 días corridos.

-Convenio Colectivo de Trabajo N° 338/01 de remiseros de Capital Federal, provincia de Córdoba y determinadas localidades de las provincias de Buenos Aires, Neuquén, Río Negro y Santa Fe en el art. 13 determina la licencia por nacimiento para el trabajador varón, cuatro días corridos a contar del día del alumbramiento.

-Convenio Colectivo de Trabajo N° 119/75 Asociación Agentes de Propaganda Medica ofrece en su art. 19 inc. e) Licencia por paternidad y/o adopción: diez (10) días corridos.

Un sector que ha logrado un verdadero avance en la materia es el personal del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, previendo en el art 49: Paternidad o Co-Maternidad. El padre, o la madre no gestante, en todos los supuestos que a continuación se prevén, tiene derecho

³¹ Carina Lupica. 2010. Documento de Consultoría. Organización Internacional del Trabajo (oit). Santiago de Chile, abril

a licencia extraordinaria con percepción de haberes, debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable de alumbramiento mediante certificado médico. a) Parto normal y simple: 60 (sesenta) días corridos desde la fecha de alumbramiento. b) Nacimientos múltiples: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento. c) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento. d) Nacimiento prematuro: 60 (sesenta) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a. e) Interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto: 45 (cuarenta y cinco) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria de la madre gestante³².

Licencia por paternidad en el régimen de los Trabajadores Agrarios.

La ley 26727 sancionada en Diciembre de 2011, rige la relación contractual agraria, derechos y obligaciones de las partes; en este particular tipo de relación también es aplicable la normativa de la LCT en todo lo que resulte compatible y no contrario al régimen jurídico específico agrario. Establece un régimen de licencia por paternidad innovador para la legislación laboral Argentina.

La ley dispone que sean aplicables a los trabajadores agrarios las licencias que prescribe la LCT, sin perjuicio de las establecidas por el régimen especial; conforme al art. 52 se establece que: “Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser

³² Anexo – Resolución de presidencia n° 1259/CM/15 Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.”

Licencia por paternidad en el régimen del personal de casas particulares.

La Ley 26.844, sancionada en Marzo de 2013, establece un régimen laboral para el personal de casa particulares, donde se reconocen los mismos derechos de los que gozan el resto de los trabajadores en relación de dependencia privada. En el caso de licencia por nacimiento de hijo, al empleado varón le corresponden 2 días corridos.

Conclusión Parcial.

Hay una evidente desproporción en el otorgamiento de las licencias por paternidad y maternidad. El marco social histórico de sanción de la Ley Contrato de Trabajo ha cambiado considerablemente. A lo largo de estos años se produjo un fenómeno social: la incorporación de la mujer al mercado del trabajo. En efecto, se observa que el rol del padre, también cambió. Ya dejó de existir casi por completo la concepción de que el hombre es el único promotor económico y la mujer ama de casa y dedicada a la crianza del hijo. Esta situación de cambio en la actualidad, no tiene el correspondiente correlato de cambio en la ley.

Surge entonces por un lado, la discriminación que sufre el padre de familia, dado que los escasos días de licencia le impiden disfrutar de la llegada de su hijo; y por otro la discriminación que sufre la madre, dado que al tener un plazo de licencia por maternidad sensiblemente mayor, es a la hora de insertarse al mercado laboral en relación de dependencia quien soporta la

reticencia del empleador. Claro está, que la solución no es bajar el plazo de licencia de la madre, la solución es ampliar el plazo de licencia del padre, de esta manera se achicaría la gran desproporción y el padre podría disfrutar de su hijo.

Paralelamente, quien se ve perjudicado es el niño que nace y no puede ejercer su derecho a ser cuidado por ambos progenitores los primeros días de vida. Recordemos que es un derecho adquirido por pactos y convenciones internacionales a los que Argentina ratificó. Esta discriminación encuentra su acento en los casos de adopción, debido a la falta de regulación y equiparación de derechos, no podemos dejar de tener en cuenta que la ley confiere al hijo adoptado la posición de hijo biológico, con los mismos derechos y obligaciones.

Una aproximación al principio de igualdad podría ser la ley de trabajadores agrarios, quienes tienen desde hace ya un tiempo 30 días de licencia por paternidad.

Es necesario que el Estado reconozca esta situación, luego de tantos años de propuestas legislativas, en el marco de la reforma laboral de ese final de año 2017, se encuentra en el senado el proyecto normativo, que entre otras cosas pretende, ampliar el plazo de licencia por paternidad a 15 días corridos, aunque lejos de ser ejemplar, sin dudas mejora las condiciones actuales; incorporar una licencia familiar (reducción en la jornada del trabajador o trabajadora) para el cuidado del hijo hasta los 4 años de edad del niño, la incorporación de este tipo de licencias es importante a la hora de conciliar vida laboral y familiar; en lo relativo a adopción, otorgar 2 días de licencia para cumplimentar con los trámites previos a la guarda con fines de adopción, y establecer una licencia de 15 días corridos por adopción de hijo. Queda claro que se intenta nivelar la licencia de los padres y madres adoptantes a la licencia del padre biológico, sin tener

en cuenta la vulneración que sigue teniendo el menor. Así las cosas, ante la llegada de un hijo adoptado al hogar, corresponderían 15 días para cada uno de los adoptantes.

CAPITULO 2: “NECESIDAD DE MODIFICACION NORMATIVA”

Igualdad y no discriminación.

La maternidad, entendida en sentido amplio e incluyente de los períodos de embarazo, parto, puerperio y lactancia, es objeto de tutela al más alto nivel en el orden interno, internacional y de la Unión Europea. El fundamento de tan intensa y extensa protección radica en su trascendental e insustituible función social³³.

Como regla general, para los progenitores varones el cuidado de la descendencia tiene carácter opcional, mientras que para la mujer suele resultar obligatorio. Por ello, la existencia de hijos de corta edad impide la inserción o el mantenimiento en el mundo del trabajo de muchas mujeres, en especial, aquéllas que en función de su nivel educativo, experiencia laboral, y sector de ocupación, obtendrían en el mercado laboral un salario insuficiente para compensar el importe de los servicios de atención al menor³⁴.

Según María del Carmen López Aniorte (2000), con la desaparición de los impedimentos jurídicos que venían a perpetuar la tradicional distribución de roles dentro de la familia, se persigue un doble objetivo. Por una parte, hacer real y efectivo el principio de igualdad enunciado en el art. 14 Constitución de España y desarrollado en el ámbito del Derecho de la Unión Europea en la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero, y por otra, poner coto al efecto boomerang que cualquier medida protectora es susceptible de generar en perjuicio del colectivo objeto de tutela. Y, es que, previsiones de este tipo incrementan las cargas empresariales, por lo

³³ López Aniorte María del Carmen (2000) La Suspensión del Contrato de Trabajo por Maternidad Biológica. Desde <http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho>.

³⁴ Castaño, C.; Iglesias, C.; Mañas, E.; y Sánchez-Herrero, M., (1999) Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, CES, Madrid, pág. 25.

que, de quedar referidas tan sólo a la mujer, generan el resultado de desincentivar la contratación de mano de obra femenina.

La experiencia demuestra que el embarazo y la maternidad constituyen el más importante obstáculo para el acceso o la permanencia de la mujer en el empleo³⁵. No habiendo conseguido resolver las tradicionales medidas normativas de protección por maternidad el problema de la desigualdad de trato por razón de la función procreadora de la mujer³⁶, la doctrina venía reclamando desde tiempo atrás la extensión de las mismas, en la medida de lo posible, al varón³⁷.

Las licencias cumplen una importantísima función que es la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. El Derecho del Trabajo siempre ha dedicado alguna atención a la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades familiares, pero al principio lo hizo, desde la protección de la mujer embarazada. Este enfoque trata de corregirse y complementarse posteriormente desde la perspectiva de la situación desigual de la mujer y en el marco de la tutela antidiscriminatoria por razón de género. Se busca la igualdad de oportunidades en el trabajo pero sin cuestionar la diferencia de los roles en función del género dentro de la familia. (Altamira Gigena, 2008 p.269).

El reconocimiento de un derecho como la licencia abre a los trabajadores nuevas posibilidades para compatibilizar el trabajo y la vida familiar. De nada serviría, sino llevara aparejados mecanismos de garantía que eviten los perjuicios derivados de su disfrute. Es necesario preservar la igualdad en las condiciones de trabajo de los trabajadores que ejercitan sus responsabilidades familiares señalando que los derechos de conciliación de la vida personal,

³⁵ Gorelli Hernández, J., (1999) “Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia”, REDT, núm. 97, pág. 733.

³⁶ En este sentido, OIT, Conferencia internacional 87ª reunión, en su informe La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95). Ginebra, 1999.

³⁷ Ballester Pastor, M.A., A, “La Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, o la ilicitud de la normativa “protectora” de la mujer en el trabajo, establecida con carácter genérico. El Trabajo en las minas”, cit., pág. 49.

familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio³⁸.

En Argentina, las políticas públicas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil han sido históricamente enfocadas a proteger la maternidad, por lo que en las últimas décadas han quedado desfasadas respecto de las nuevas normas y necesidades familiares. Además, esas protecciones laborales dirigidas casi de forma exclusiva hacia las mujeres, les han generado una situación de discriminación en el mercado laboral, dado que refuerzan las representaciones en torno a las desventajas para el empleador de contratar mujeres en edad reproductiva. A pesar del crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, desde los años setenta hasta la actualidad, en el ámbito del hogar continuaron siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado. La falta de políticas y normativas que regulen con un enfoque de equidad de género la conciliación entre trabajo y cuidado genera, por un lado, profundas desventajas a las mujeres en el mercado de trabajo y, por otro lado, enormes dificultades para resolver el cuidado de niñas y niños. Estas trabas, además, en los sectores más pobres, se traducen en trabajo precario para las mujeres, en la dependencia exclusiva de la asistencia económica estatal, o en la necesidad de resolver de forma privada dicho cuidado, que en muchos casos recae en otras mujeres del contexto familiar o en los propios niños y niñas del hogar³⁹.

No solamente, la actual letra de nuestra legislación laboral, refuerza el modelo de “varón proveedor, mujer cuidadora”, sino que además, la participación del padre en la vida familiar en

³⁸ López Anierte María del Carmen (2000) La Suspensión del Contrato de Trabajo por Maternidad Biológica. Desde <http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho>.

³⁹ Aspiazu, Eliana. La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. 2015 p14

las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija, no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de estos dos días⁴⁰.

Siguiendo a Laura C. Pautassi y María Nieves Ricco en su trabajo “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres” publicado en el mes de septiembre de 2011 en el Boletín Desafíos Nro. 12 CEPAL y UNICEF, podemos decir que este vacío se encuentra, por un lado, en el marcado aumento de la inserción femenina en el mercado del trabajo remunerado sin el correlato de una participación de igual magnitud de los varones en el cuidado, con la consiguiente sobrecarga de tareas y obligaciones y efectos negativos sobre la trayectoria laboral y salarial de las mujeres (CEPAL, 2010). Por el otro, en la ausencia en el diseño de las políticas laborales de la interdependencia de los ámbitos productivo y reproductivo presentes en la vida de las personas, lo que obstaculiza la realización de las tareas en uno y otro espacio de manera equitativa.

Catalina Wainerman (2005) denomina a este fenómeno “revolución estancada”, en tanto las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público, no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico.

La promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Esto significa que no es posible avanzar en la reducción del déficit de trabajo decente sin al mismo tiempo superar las inequidades de género en materia de derechos laborales, oportunidades laborales y calidad del empleo, protección social y dialogo social⁴¹.

⁴⁰ Ackerman (2000) Ley, Mercado y Discriminación, , P25

⁴¹ Marcelo Castro-Fox Director Oficina de la OIT para Argentina. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. 2010

En consecuencia, existe un espacio importante para el desarrollo de variadas políticas, acciones, y herramientas a fin de hacer más fluida la interacción entre el ámbito laboral y familiar de las personas. En este sentido, el Estado tiene un rol indiscutible en la generación de políticas de conciliación, el fomento y la articulación de la participación de los demás actores involucrados (empresas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, familias), como en la provisión de servicios públicos de cuidado y la regulación de los ofrecidos en el mercado⁴².

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La discriminación en el trabajo no sólo afecta la dignidad de los hombres y mujeres trabajadoras y de sus familias sino que también tiene un impacto perjudicial sobre el lugar de trabajo y la economía, así como sobre la sociedad en general⁴³.

Nuestra Constitución Nacional establece la obligación de promover medidas de acción positiva que garanticen no sólo este principio igualitario sino el pleno goce de los derechos constitucionales para todas las personas (Art. 75 Inc. 23). No obstante, en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares aún existen importantes déficits en materia legislativa⁴⁴.

La contracara de la igualdad.

“Desde que tenemos memoria, las leyes buscaron una protección especial para la mujer, en el entendimiento que este tipo de protección beneficiaba su condición de género y la

⁴² Lupica Carina 2010. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina

⁴³ OIT: La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91° reunión, Ginebra, 2003, págs. 25-26.

⁴⁴ Aspiazu, Cutuli, Luena. 2015. La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. P. 5

equiparaba al hombre”. Así, se instaló en el derecho desde cuestiones obvias como la licencia por maternidad, hasta otras que de alguna manera la condicionaba como a un ser al que se le debía ayudar. "En el derecho argentino, en particular el derecho laboral, aún hoy subsiste normativa que lejos de cuidar a la persona, pero en nombre de ello, la discrimina", considera Glauco Marqués para iProfesional 2015 <http://www.cadieel.org.ar/esp/nota.php?idContenido=21097>

Sucede que si bien existen normas que podrían darles más protección, en el fondo configuran un trato desigual que termina perjudicándolas a la hora de trabajar. Así, es lógico que tenga su licencia por maternidad cuando nace su hijo, pero esto la diferencia del hombre, que sólo goza de dos días o de pocas semanas, lo que la coloca en una situación desigual⁴⁵.

“En las legislaciones modernas y los países más desarrollados donde realmente se le da sentido a la seguridad social y no se mal utilizan sus fondos, no sólo la mujer tiene esa licencia: una vez que cumple con ella, es el hombre quien debe gozar de un período determinado para cuidar a su hijo”, agrega el experto de Adrogué, Marqués, Zabala & Asociados.

Sobre este punto, remarcó que “una cosa es contemplar una circunstancia determinada de vida (el parto), y otra muy distinta es caer en la falacia que es un ser más débil y que hay que 'ayudarla', porque en lugar de ayudar, perjudica”.

Esto se debe a que muchas empresas, ante un caso de igualdad de condiciones, se decide contratar a un hombre porque no tiene tantas prerrogativas como el sexo femenino.

“Sería bueno que los legisladores salgan de la época de las cavernas y acepten que la mujer no es el sexo débil, ya que la fortaleza del ser humano hoy se mide no por su fuerza física, sino por otros valores”, concluyó Marqués.

⁴⁵ Sebastian Albornos iProfesional. 2015 <http://www.cadieel.org.ar/esp/nota.php?idContenido=21097>

Principio de equidad.

La mayor producción de políticas públicas y de protección (o seguridad) social han sido individualistas y privatistas, como una expresión más de la división sexual del trabajo (las mujeres se encargan de lo doméstico –lo privado– y los hombres “salen” a trabajar –ámbito público–). Esta situación, a su vez, es uno de los principales factores de desigualdad aún vigente entre hombres y mujeres (Marco Navarro y Rico 2013, p. 27). Ejemplo de ello son los primeros convenios de la OIT que se centraban en las licencias laborales otorgadas a las mujeres madres por el hecho biológico del embarazo y el parto, como veremos más adelante y no como un derecho del niño a ser cuidado por ambos progenitores⁴⁶.

Lo anterior ha llevado a que, tras la inserción de las mujeres en el mercado laboral, éstas han logrado acceder a más empleos pero de peor calidad, con más informalidad que los empleos de los varones, lo cual necesariamente se traduce en peores salarios y condiciones de seguridad social, pues son ellas las que deben “conciliar” familia y trabajo sacrificando autonomía, desarrollo profesional y bienestar (PNUD-OIT 2009, Lupica 2010, Esquivel 2012, entre otros).

“Solo en la medida en que la división sexual del trabajo ingrese a la agenda pública como un problema público que requiere un tratamiento transversal, bajo un marco de derechos, se podrán consolidar políticas públicas respetuosas de la equidad de género y de los derechos humanos fundamentales”⁴⁷.

Derechos del niño.

⁴⁶ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 215

⁴⁷ Pautassi, L., 2013. Perspectivas actuales en torno al enfoque de derechos y cuidado. La autonomía en tensión. En: L. Pautassi, y C. Zibecchi, coords. Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: Biblos. P 129

“Cuidar es una responsabilidad social y una obligación legal que debe ser compartida por varones y mujeres por igual”⁴⁸.

En este sentido, la crianza y el cuidado infantil, son funciones familiares cruciales puesto que resultan necesarios para que los Niños Niñas y Adolescentes (NNyA) se desarrollen, a más pequeños los niños, mayor es el tiempo y la necesidad de cuidado. Por lo tanto, la definición de cuidado infantil comprende todas las actividades realizadas en favor de los NNyA y “se extiende más allá de las formas ‘activas’ de cuidar para incorporar también el cuidado pasivo, definido como estar pendiente de los niños y niñas, o necesariamente presente porque por su edad no se los puede dejar solos... También incorpora un elemento de responsabilidad, asociado al hecho de que quien brinda los cuidados debe estar necesariamente presente”⁴⁹.

El interés superior del niño representa un principio con jerarquía constitucional, a partir de la reforma de 1994 a nuestra Carta Magna. Su importancia y trascendencia jurídica resulta indiscutida en el estado actual de las leyes, así como en la doctrina autoral y jurisprudencial. La Corte Suprema de Justicia de la Nación lo aplica reiteradamente a este principio, con el alcance prescripto en el derecho positivo, particularmente por imperio de lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño que lo consagra expresamente. Concretamente, en los últimos años se ha ido acentuando la aplicación del mismo, en las causas en donde se encuentran en juego aspectos personales o patrimoniales de personas menores de dieciocho años⁵⁰.

⁴⁸ ELA, 2012. De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) P. 13

⁴⁹ Esquivel, V., 2012. El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires. En: V. Esquivel, E. Faur, E. Jelin, eds. Las Lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado [en línea]. Buenos Aires: IDES, UNFPA, UNICEF, 73-105. Disponible en: <http://cddhh.ides.org.ar/files/2012/06/Las-l%C3%B3gicas-del-cuidado-infantil.-Entre-las-familias-el-Estado-y-el-mercado.1.pdf>. P. 77

⁵⁰ Solari, Néstor E.2010 <http://thomsonreuterslatam.com/2013/06/doctrina-del-dia-aplicacion-del-interes-superior-del-nino-en-fallos-de-la-corte-suprema/>

El Interés Superior del Niño (ISN) es un concepto que si bien debe ser evaluado para cada caso en concreto (como han sostenido los jueces en las entrevistas) debe abarcar todos los derechos del niño en cuanto él es un sujeto de derechos. El ISN está vinculado con necesidades psicológicas, educativas, sociales, jurídicas, medio ambientales y de recursos del niño y para el niño. Estas necesidades son derechos incorporados en los “Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos” y en la Constitución Nacional (que los recepciona), además en las legislaciones nacionales⁵¹.

La Convención de los Derechos del Niño (CDN) es el tratado de derechos humanos específicamente diseñado para los niños, niñas y adolescentes y que más ratificaciones ha recibido. En Argentina este tiene rango constitucional desde 1994, lo cual se traduce en una jerarquía superior a las leyes. A su vez, el país cuenta con una ley de protección de niñas, niños y adolescentes (Ley 26.061) que traduce al plano local las necesidades y exigencias de la CDN. En el último año, a su vez, los requerimientos de estas dos normativas fueron incorporados, ya desde lo discursivo, ya desde lo normativo, al nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. El gran logro de la CDN es que gracias a ella se afirma que los Niños Niñas y Adolescentes (NNyA) son sujetos de derecho (y no objetos de protección) y que los derechos humanos, en tanto universales, también corresponden a los Niños Niñas y Adolescentes. Además, se establece esta población cuenta con una mayor protección (mayores obligaciones por parte el Estado) en tanto persona en desarrollo⁵².

⁵¹ Lora, Laura N. Discurso jurídico sobre El interés superior del niño. En: Avances de Investigación en Derecho y Ciencias Sociales, X Jornadas de Investigadores y Becarios. Ediciones Suarez, Mar del Plata, 2006, pp. 479-488. <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/investigadores/publicaciones/lora-discurso-juridico-sobre-el-interes-superior-del-nino.pdf>

⁵² Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 221

La ley 26.061

La Ley 26.061, sancionada en el año 2005, ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, establece entre otros, derechos y garantías para niñas, niños y adolescentes; derechos de orden público, irrenunciables, interdependientes, indivisibles e intransigibles. Cuando exista conflicto entre los derechos e intereses de las niñas, niños y adolescentes frente a otros derechos e intereses igualmente legítimos, prevalecerán los primeros.

El Art. 1 establece una protección integral de los derechos para garantizar su pleno ejercicio y asegurarlos con la máxima exigibilidad, cuyo norte es el ISN, entendido como la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías (art. 3). La observancia de estos deberes corresponde a los órganos gubernamentales del Estado, empero la familia es responsable en forma prioritaria. El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos. Los Organismos del Estado deben asegurar políticas, programas y asistencia apropiados para que la familia pueda asumir adecuadamente esta responsabilidad, y para que los padres asuman, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades y obligaciones (art 7). El Art. 4 indica que las políticas públicas de la niñez y adolescencia se elaborarán de acuerdo a las siguientes pautas (entre otras): Fortalecimiento del rol de la familia en la efectivización de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. El Art. 6 indica el derecho y el deber de la comunidad en participar para lograr la vigencia plena y efectiva de estos derechos y garantías. En los Arts. Subsiguientes se establecen los principios, derechos y garantías tales como derecho a la vida, derecho a la dignidad y a la integridad personal, derecho a la vida privada e intimidad familiar, derecho a la identidad, derecho a la salud, derecho a la educación.

El Art. 18 establece las medidas que conforman la protección integral y dice que se extenderán a la madre y al padre durante el embarazo, el parto y al período de lactancia, garantizando condiciones dignas y equitativas para el adecuado desarrollo de su embarazo y la crianza de su hijo. Mirta Hebe Mangione Muro en su comentario de la ley, considera período de lactancia el tiempo transcurrido durante los primeros seis meses de lactancia materna exclusiva, más su continuidad hasta los dos años⁵³.

El Art. 28 determina que las disposiciones de la ley se aplicarán por igual a todas las niñas, niños y adolescentes, sin discriminación alguna fundada en motivos raciales, de sexo, color, edad, idioma, religión, creencias, opinión política, cultura, posición económica, origen social o étnico, capacidades especiales, salud, apariencia física o impedimento físico, de salud, el nacimiento o cualquier otra condición del niño o de sus padres o de sus representantes legales.

Proyectos de ley relativos a licencia por paternidad.

En nuestro país existen numerosas iniciativas en estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reformar nuestras leyes con el fin de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares lograr conciliar su vida familiar y laboral, sin desmedro de su calidad de vida y oportunidades de carrera y trabajo. En términos generales, coinciden en la necesidad de otorgar mayores plazos de licencia a padres y madres para el cuidado de los hijos, así como en equiparar los derechos y responsabilidades de ambos en las tareas de cuidado⁵⁴.

⁵³ http://derechoarchivos.weebly.com/uploads/2/0/4/5/20459918/comentario_ley_26061.pdf

⁵⁴ Eugenio Actis Di Pascuale 2012, Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y de cuidado. P. 32

En la Cámara de Diputados.

Actualmente se está tratando un proyecto que incorpora entre otras modificaciones: ampliación de la licencia por maternidad de 90 a 100 días; extiende la licencia por paternidad de 2 a 15 días; permite a las parejas adoptantes determinar entre ellas quién toma cada licencia; aumenta los días de licencia para casos de parto o adopción múltiple, llevándolas a 30 días más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción, también se contemplan desde 2 hasta 12 días para realizar las visitas para la guarda con fines adoptivos. Se prevé asimismo la posibilidad en caso de fallecimiento de la madre, que sea el padre quien pueda gozar de la licencia para el cuidado del niño, incluso en caso de nacimiento del niño sin vida. Este proyecto, que reúne la iniciativa de varios anteriores presentados por distintos bloques partidarios, ya cuenta con dictamen favorable de la Comisión de Trabajo y pasó a la Comisión de Familia para su discusión⁵⁵.

A continuación se enumeran algunas modificaciones que proponen estos proyectos que cuentan con estado parlamentario en Diputados:

- Expediente 1355-D-2010. Trámite parlamentario n° 20. 23/03/2010 González Gladys, E. Bertol, P. (PRO) Licencia por paternidad: 5 días corridos, se prevé parto múltiple, se adiciona 5 días más por hijo.
- Expediente 5875-D-2010. 12/08/2010. Barrios, Miguel A. y ot. (Pdo. Socialista, Si por la unidad popular) Licencia por paternidad: 15 días corridos. Licencia por crianza de hijo: 120 días ampliables en caso de parto múltiple. Beneficiario: 1. Madre. 2. Madre o Padre

⁵⁵ Aspiazu, Cutuli, Luena. 2015. La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. P. 12

los últimos 30 días. 3. Padre en caso de muerte de la madre en ocasión o como consecuencia del parto.

- Expediente 8759-D-2010. Trámite parlamentario n° 202. 11/02/2011 Fortuna Francisco J. y ot. (Córdoba Federal) Licencia por paternidad: 8 días corridos
- Expediente 5579-D-2010. Trámite parlamentario n° 106. 05/02/2010 Chieno MA. E. P. (FPV – PJ Corrientes) Licencia por paternidad: 30 días corridos de licencia para el personal masculino cuya esposa o concubina haya dado a luz a un niño vivo.
- Expediente 4875-D-2010. Trámite parlamentario n° 90. 06/07/2010 Leverberg Stella M. (FPV – PJ Misiones) Licencia por paternidad: 10 días corridos, en caso de ser parto múltiple 20 días corridos.
- Expediente 4594-D-2010. Trámite parlamentario n° 83. 25/06/2010 Alfaro, German E. (FPV – PJ Tucumán) Licencia por paternidad: 5 días anteriores al parto y 5 días posteriores. En caso de parto múltiple, 5 días más por hijo.
- Expediente 4197-D-2010. Trámite parlamentario n° 74. 11/06/2010 Tomas, Héctor D. (FPV – PJ San Juan) Licencia por paternidad: 10 días corridos, extensible en caso de parto múltiple. Licencia por crianza de hijo: 90 días ampliables en caso de ser parto múltiple. Beneficiaria: 1. Madre. 2. Padre en caso de muerte o imposibilidad de la madre.
- Expediente 1525-D-2010. Trámite parlamentario n° 22. 26/03/2010 Gambero Natalia y ot. (Peronismo Federal) Licencia por paternidad: 35 días corridos distribuibles antes y después del parto
- Expediente 1204-D-2010. Trámite parlamentario n° 17. 18/03/2010 Bateiro Sergio D. (Nuevo Encuentro Popular y Solidario) Licencia por paternidad: 15 días corridos, y 10 días de licencia especial antes del nacimiento.

- Diputados Orden del día 0633 28/08/2008 Dictamen conjunto de los expedientes 1984-D-2007, 5345-D-2007, 0330-D-2008, 0977-D-2008, 3310-D-2008 Licencia por paternidad: 12 días corridos. Licencia por crianza de hijo: Concluida la licencia por nacimiento y anterior al estado de excedencia: 30 días para la trabajadora o el trabajador si aquella no la usufructuare.

Cámara de Senadores.

A continuación se enumeran algunas modificaciones que proponen estos proyectos que cuentan con estado parlamentario en Senadores:

- Expediente S-3741-2010 Iturrez de Capellini Ada del Valle. Licencia por paternidad: 5 días corridos, se prevé parto múltiple, se adiciona 5 días más por hijo. Licencia por crianza de hijo: 90 días por nacimiento. Beneficiario: 1. Madre. 2. Padre en caso de fallecimiento como consecuencia del parto. Extiende la licencia para la madre en caso permanecer el hijo internado. El padre podrá hacer uso en caso de que falleciera la madre.
- Expediente S-2076-2010 Montero Laura y ot. Licencia por paternidad: 5 días posteriores al nacimiento.
- Expediente PL-S-1408/2010 (PL-S-1234/2010, PL-S-1353/2010, PL-S-1233/2010, PL-S-926/2010, PL-S-657/2010, PL-S-292/2010, PL-S-90/2010, PL-S-83/2010, PL-S-3344/2009, PL-S-720/2009, PL-S-589/2009, PL-S-389/2009) Licencia por paternidad: 5 días posteriores al nacimiento, aun cuando el hijo naciera sin vida. Licencia por crianza de hijo: 90 días a la madre o al padre en caso de fallecimiento de esta dentro de los 60

días posteriores al parto. Se amplían los plazos en caso de incapacidad o enfermedad crónica del hijo, también en caso de parto múltiple.

En noviembre de 2013 había 45 proyectos de ley sobre licencias (de maternidad, paternidad y familiares) presentados en las dos cámaras del Congreso de la Nación por 96 legisladores/as que tienen estado parlamentario. La mayoría de estos proyectos no han sido tratados en comisión. Hay 28 proyectos que tratan las licencias por paternidad. 2 proyectos mantienen 2 días de licencia. 25 proyectos buscan extenderla y establecen diferentes plazos de duración: 5 incorporan 5 días; 13 proponen extender la licencia entre 10 (7 proyectos), 12 (1 proyecto) y 15 días (6 proyectos); 7 proyectos proponen extenderla entre 20 días (1 proyecto), 25 días (1 proyecto), 30 días (3 proyectos), 35 días (1 proyecto) y 45 días (1 proyecto)⁵⁶.

Nuevo proyecto de reforma laboral.

En el mes de Noviembre de 2017, ingresó a la Cámara de Senadores un proyecto de reforma laboral, donde entre tantos otros cambios, se propone la modificación del plazo de licencia por paternidad paga, ampliándola a 15 días corridos (Proyecto del Atr. 158 inc. A LCT); y la incorporación de la posibilidad para los trabajadores en relación de dependencia, de obtener una reducción transitoria de su jornada laboral a los fines del cuidado de hijos menores de hasta

⁵⁶ Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares Fabián Repetto | Damián Bonari | Gala Díaz Langou <https://www.cippeec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf> (Con los Documentos de Análisis de Políticas Públicas, CIPPEC Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, acerca a funcionarios, legisladores, periodistas, miembros de organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general un análisis que sintetiza los principales diagnósticos y tomas de posición pública sobre un problema o una situación que afecta al país. Estos documentos buscan mejorar el proceso de toma de decisiones en aquellos temas que ya forman parte de la agenda pública o bien lograr que problemas hasta el momento dejados de lado sean visibilizados y considerados por los tomadores de decisiones. Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.)

4 años. Este innovador permiso no sería pago, es decir que el trabajador percibiría el proporcional de las horas efectivamente trabajadas (Proyecto Art. 198 bis LCT).

Proyecto de ley en Córdoba Liliana Montero Legisladora Provincial. Marzo de 2017 en lo referente a licencia por paternidad⁵⁷.

Si bien la Provincia está limitada jurisdiccionalmente en cuanto a la posibilidad de cambiar estructuralmente el sistema de licencias, si el objetivo es buscar y lograr nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Córdoba está en deuda. Por ejemplo, la expansión de servicios de cuidado infantiles gratuitos con horarios flexibles en consonancia con las jornadas laborales de las madres y padres, la extensión de lactarios en las reparticiones estatales y el fomento de su existencia en las empresas, la integración y transversalización del enfoque de género de diversas políticas públicas existentes (de salud, educación y desarrollo social), entre muchas otras. En definitiva, se necesitan políticas integrales y transversales, que exceden las licencias parentales/familiares/universales, aunque estas supongan un avance indudable. Liliana Montero.

En el año 2011 el gobierno de Córdoba realizó convenios con empresas y, a través de un decreto, financió el cuarto mes de licencia por maternidad a las trabajadoras del sector privado. Esto fue luego dado de baja por el gobierno siguiente, con José Manuel De La Sota como gobernador, pero en el año 2016 se restableció el subsidio a través de la ley 10342.

La legisladora propone una innovación donde amplía el subsidio denominado “Cuarto Mes de Licencia por Maternidad” en dos sentidos: por un lado, para que los varones puedan acceder a ese mes extra de subsidio y, por otro, se amplía la base de los trabajadores

⁵⁷ <http://lilianamontero.com.ar/proyecto-de-ley-21219-fecha-08032017-licencias-por-maternidad-paternidad-universal/>

beneficiarios. Así, en el ámbito privado, también se crea una especie de licencia familiar, ya que el subsidio del cuarto mes extra de licencia por maternidad que hoy financia la provincia para el sector privado podrá ser utilizado por la progenitora a quien le corresponde la licencia por maternidad ordinaria o, a elección de esta y por mutuo acuerdo con el otro progenitor, por el padre. A la vez, el mes extra financiado por el Estado provincial también podrán utilizarlo por las/os trabajadoras independientes (monotributistas, autónomas/os) quienes, al estar fuera de la Ley de Contrato de Trabajo (u otros convenios colectivos), no gozan de un solo día de licencia por maternidad paga. Esto apunta hacia la universalización de las licencias, una de las recomendaciones de diferentes organismos internacionales, para la inclusión de los grupos actualmente no cubiertos. Lamentablemente, quedan fuera de este esquema las trabajadoras más postergadas, que son miles solo en la provincia de Córdoba; es decir, las que están sin registrar. Es deber de la provincia y, en especial de la Nación, crear mecanismos para brindar esquemas de equidad que salden esta deuda histórica con las trabajadoras precarizadas.

En el orden nacional y en otras provincias, desde hace años diputados y senadores de variadas extracciones políticas vienen presentando proyectos que van hacia este horizonte. De hecho, el proyecto se basa en un proyecto del santafesino Rubén Giustiniani. En la actualidad, el Fondo de Naciones Unidas por la Infancia (UNICEF), el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) presentaron ante el Congreso de la Nación un proyecto que impulsa un esquema universal de licencias que promueva la coparentalidad para que todos los padres y las madres compartan responsabilidades de cuidado.

Este proyecto es apenas un aporte, pues en el ámbito del Poder Ejecutivo hay mucho por hacer.

Consideraciones para una nueva ley de licencias⁵⁸

Se propone una nueva ley que rija todo el régimen de licencias en la Argentina, con sus obvios impactos en la normativa nacional existente, sin afectar los derechos adquiridos que estén por encima de los pisos aquí planteados. A partir de la nueva ley, se debería promover que las provincias adapten sus normativas que regulan las licencias en el empleo público provincial (incluyendo a docentes). Esta ley debería contemplar las siguientes consideraciones:

1. Universalismo

Surge del escenario de licencias, en el que solo se cubre a los trabajadores/as registrados, se debe avanzar en un esquema universal. Resultaría posible cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras a partir de un único sistema que alcance tanto a quienes se desempeñan en el sector formal e informal. El desafío central en la consecución de la universalidad radica en la inclusión de los grupos actualmente no cubiertos: los trabajadores formales independientes (monotributistas no sociales y autónomos) y los trabajadores informales no cubiertos por la Asignación Universal Embarazo y la Asignación Universal Hijo.

2. Garantía de un piso común

La nueva ley debería considerar como mínimo el plazo establecido en el Convenio 183 de la OIT: 98 días de licencia por maternidad paga (o 14 semanas). Mínimo de 10 días de licencia por paternidad, teniendo como horizonte los 30 días que ya se establecen en la Ley de Trabajo Agrario.

3. Robustecimiento de una licencia familiar

Adicionalmente a este piso, se recomienda fuertemente que exista un plazo adicional de 90 días de licencia familiar que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, a

⁵⁸ Fabián Repetto, Damián Bonari, Gala Díaz Langou. Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. 2013. P. 6

continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad, durante el primer año de vida del niño/a. Estos 90 días pueden ser alcanzados gradualmente, partiendo de un piso mínimo de 12 días.

4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidados en lugar de permisos de lactancia

Es insustancial brindar media hora de licencia para lactancia. En estos casos, la licencia de lactancia, tal como consta actualmente, solo cobra sentido si existen espacios de cuidado que permitan a la madre encontrarse cerca del bebé. En cualquiera de estos casos, brindar la posibilidad a las madres y a los padres de gozar de horas disponibles para el cuidado o la lactancia de sus niños es una alternativa superadora al esquema actual.

5. Licencias familiares en caso de discapacidad

Una nueva ley debería contemplar los casos específicos en los que se requiera una licencia de mayor extensión. Tal es el caso, por ejemplo, de los niños y niñas con discapacidad. Las prestaciones que hoy existen para los niños y niñas con síndrome de Down podrían ser extendidos a todas las discapacidades atendiendo a la demanda que cada tipo de discapacidad requiere.

6. Concepción del cuidado como trabajo

El hecho de que las licencias por maternidad en la actualidad no incluyan aportes resulta discriminatorio, dado que las madres deben trabajar más años para cubrir la misma cantidad de aportes que un padre en las mismas condiciones. En este sentido, se podría contemplar como ejemplo el caso de los países nórdicos, donde cada hijo que una mujer tiene cuenta como un año de aportes a la seguridad social.

7. Visión integral de cuidados, paternidad y maternidad

Es fundamental que el Estado provea servicios de cuidado infantil suficiente y de calidad, ya que su ausencia constituye una de las principales barreras de acceso o retorno al mercado laboral para las mujeres de menores ingresos.

8. Igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptivos

Es clave reconocer que es necesario equiparar las licencias de los padres y madres adoptivos. Esta igualación ha tomado más fuerza tras la aprobación del matrimonio igualitario, y ha sido trabajada desde el Congreso de la Nación, especialmente desde la Comisión de Trabajo de la Cámara de Senadores. El plazo total de licencias que tienen los padres biológicos debería ser igual al que gocen los padres y madres adoptivos, se trate o no de parejas del mismo sexo.

9. Articulación con otras políticas

Las grandes empresas proveen un reemplazante en caso de licencia, lo que no resulta posible en las pequeñas y medianas empresas (PyME). Para estos casos, se podrían establecer articulaciones con estos programas de empleo (Más y Mejor Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, o Envión del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires), y que, por ejemplo, en los casos donde sea factible, un/a joven (o cualquier otro titular) realice sus prácticas profesionales cubriendo un puesto dejado vacante por licencia.

Análisis de costos de licencias laborales.

Cuando hablamos de una necesidad de reforma en materia de licencia por paternidad, no podemos dejar de contemplar los costos que ello acarrearía. Podría ser esta, la razón de la resistencia que empresarial y legislativamente estamos teniendo.

Actualmente, la licencia por paternidad es solventada por el empleador. El trabajador hombre obtiene 2 días de licencia sin pérdida de remuneración. El otorgamiento de más días de licencia conllevaría a subir los costos, no solamente por los días en que el trabajador no asistiría a su trabajo, sino también porque podría el empleador necesitar un reemplazo. Entonces la pregunta es ¿Es justo que el empleador los soporte?

El desarrollo de la actividad económica requiere de emprendedores que estén dispuestos a arriesgar su capital en aventura empresarial. Es por ello que el dinero que se invierte en una empresa se lo suele llamar capital de riesgo. La protección del trabajador conlleva, necesariamente, incremento de costos y restricciones a la libertad de manejo y organización de la empresa que, en la medida en que resulten irrazonables, excesivos o desmesurados pueden generar como resultado un desaliento de la inversión productiva generadora de puestos de trabajo. En efecto el costo laboral es una parte importante de la estructura de costos de producción de cualquier bien o servicio. El precio de venta es equivalente al costo de producción más el margen de ganancia empresario. Por lo tanto el aumento de costo laboral es posible únicamente en detrimento de la ganancia o del patrimonio de la empresa. Es claro que ello tiene el límite del juicio de conveniencia que haga el empresario, toda vez que si la ganancia paulatinamente se reduce como consecuencia del incremento de los costos, llegará irremediablemente un punto en que el empresario desistirá de invertir su capital en la producción y le dará otros destinos⁵⁹.

El derecho del trabajo (...) se inspira en principios morales de justicia, pero no por ello se abandonan las realidades económicas, porque si se dejara llevar exclusivamente por el idealismo, sinsentido práctico, sus medidas serían contraproducentes al perturbar la producción; las leyes

⁵⁹ Hueck Alfred y Nipperdey Hans. Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid. Editora Revista de Derecho Privado. 1963. Traducción de M. Rodríguez. (1963) Pag. 18

del trabajo no pueden pues improvisarse, no deben descuidar los factores económicos, por cuanto el Derecho Social es, hasta cierto punto, un Derecho Económico con fundamento moral⁶⁰.

Puede afirmarse que la protección laboral excesiva podría conducir, paradójicamente, a provocar perjuicios para aquel sector de la población que se pretende beneficiar, pues podría traer aparejada una menor creación de puestos de trabajo, mayor desempleo y, por lo tanto, privación de fuentes de ingresos para los trabajadores. Cuando el intervencionismo protector traspasa ciertos límites, el remedio puede terminar siendo peor que cualquier enfermedad⁶¹.

Por su parte, proteger al trabajador constituye una exigencia de estricta justicia porque no hacerlo significa dejarlo a merced de la prevalencia del empleador, implica permitir el dominio del fuerte sobre el débil, del frecuentemente bien asesorado sobre el ignorante, del económicamente desahogado sobre aquel que contrata acuciado las más de las veces por un auténtico estado de necesidad; es evidente que esto conlleva el riesgo cierto de que se vea alterada la equivalencia recíproca que es la verdadera alma de todo contrato. La igualdad, la ausencia de lesión, en fin, la justicia, exigen que el Estado intervenga poniendo coto a la eventual prepotencia de la parte contractualmente más fuerte. Este podría ser el fundamento Ius-filosófico del art. 14 bis de la Constitución Nacional⁶².

Además, tampoco podría el trabajador asumir los costos, dejando de percibir sus haberes, dado que ante la llegada de un hijo al hogar, los gastos se incrementan sensiblemente. Y como toda contingencia social, es injusto que una problemática de estas características deba ser abordada de manera privada.

⁶⁰ Walker Linares, F., Esquema del Derecho del Trabajo en Chile, Colección de Estudios Jurídicos y Sociales, Nº 52, Universidad de Chile, 1964, pág. 30

⁶¹ Lalanne Julio E. Protección laboral: fundamento y límites.
http://www.academia.edu/3796291/_Protecci%C3%B3n_laboral_fundamento_y_l%C3%ADmites._ P. 14

⁶² Lalanne Julio E. Protección laboral: fundamento y límites.
http://www.academia.edu/3796291/_Protecci%C3%B3n_laboral_fundamento_y_l%C3%ADmites._ P. 17

Entonces, es el Estado quien debe intervenir estableciendo una legislación acorde a la realidad social, soportando los costos laborales que generan las licencias por paternidad más amplias, así como también las licencias en caso de adopción.

Quienes quieran impulsar modificaciones en el régimen de licencias deben embarcarse en un ejercicio de costeo que tenga en cuenta las capacidades financieras de la provincia. Ese costeo debería ser contrastado con los costos que acarrea la no modificación del esquema de licencias en términos de estancamiento en la inserción laboral de las mujeres y también en términos de desarrollo infantil. Este costeo contrafáctico, al presentarse agregado, a nivel societal, en el mediano o largo plazo, debería ayudar a matizar el “costo” y traducirlo más bien en una inversión con altos rendimientos. Por otra parte, y reconociendo que en muchas ocasiones el mediano y largo plazo no suelen ser tomados en consideración en los cortos tiempos políticos, una alternativa, para cuando los costos sean más elevados de lo que las arcas lo permiten, es avanzar gradualmente, priorizando un aumento compartido de los días tomados por padres y madres. El esfuerzo fiscal que se deba hacer rendirá con creces si se considera el impacto que tendrá sobre la participación laboral femenina plena y el goce de derechos de la población desde un marco de equidad⁶³.

Conclusión Parcial.

La realidad social nos muestra que, el cuidado de los hijos para la mujer resulta de carácter obligatorio, mientras que para los hombres es opcional, esto trae aparejado como consecuencia el desequilibrio de la tan mentada igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Son entonces los impedimentos jurídicos los que imposibilitan destrabar la falta de equidad de género.

⁶³ Gala Díaz Langou. José Florito <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>

Si el Estado no da un tratamiento integral a esta problemática, quienes también sufren gravosas consecuencias son los niños, dado que, claro está el perjuicio a su derecho a ser cuidado por ambos progenitores los primeros y vitales días de vida.

En el marco del mercado del trabajo, intentar resolver cuestiones de equidad e igualdad, sin dar miramiento como primera medida al interés superior del niño, resulta imposible.

De esta manera, si atendemos a los derechos fundamentales de los niños, que por cierto son constitucionalmente reconocidos, podríamos encontrar la solución a la eterna desigualdad entre hombres y mujeres.

Numerosa cantidad de proyectos han intentado derribar los impedimentos que actualmente tiene nuestra legislación, pero hasta el momento sin éxito. La gran mayoría de estos buscan ampliar el plazo de licencia por paternidad. Otros, de manera innovadora, intentan incluir un nuevo instituto llamado licencia parental o familiar, que permitiría a los trabajadores conciliar de mejor manera la vida laboral con la familiar.

En materia de licencias, lo importante es distribuir y ordenar los plazos de tal manera que, se dé cumplimiento a los derechos fundamentales tanto de madres y padres como de hijos.

Somos testigos de la resistencia que existe en materia de reformas a los fines de ampliar licencias o incorporar otras nuevas. Es prácticamente indiscutible que el freno está dado por los costos que reformar significaría. Esta problemática va a solucionarse solo en la medida en que, el tratamiento del tema sea abordado con responsabilidad y seriedad, de manera integral y trascendental, cuyo responsable es el Estado, porque, en palabras de Julio Lalanna “el nivel concreto de protección laboral que se establezca en un determinado momento es una decisión de prudencia que le compete adoptar al legislador teniendo en cuenta un sinnúmero de factores y circunstancias histórico temporales”. Si el eje del impedimento de ampliación de licencias es el

costo, una recomendación de organismos dedicados a buscar justicia social, recomendación mencionada en este trabajo, podría ser de gran utilidad. Se trata de articular con otras políticas públicas referidas a empleos, como podrían ser los programas existentes subsidiados por el Estado (Primer Paso, Amas de Casa, entre otros) a los fines de establecer los reemplazos que sean necesarios en los casos de licencias.

CAPITULO 3: “DOCUMENTOS INTERNACIONALES”

Tratados con jerarquía Constitucional.

Desde la reforma constitucional del año 1994, se han incorporado a través del art. 75 inc. 22 cuantiosos instrumentos de derechos humanos. Entre los que podemos mencionar se encuentran:

-Declaración Universal de Derechos Humanos: Igualdad y familia.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna. Se proclama que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado (Arts. 1, 2, 16). Art. 7 “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley y contra toda discriminación” y Art. 25 “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños (...) tiene derecho a igual protección social”

-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Discriminación, Familia y Maternidad.

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 (Art. 10). 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”

-Convención Americana sobre Derechos Humanos. Igualdad y defensa del niño.

Se garantiza a todo niño derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la Sociedad y del Estado (Art 19). 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”

Convención de Derechos del niño.

El interés superior del niño (ISN) es, un principio rector⁶⁴ de la Convención de Derechos del Niño que por tanto obliga a la maximización de todos los derechos de los niños a la vez que es, indudablemente, un derecho en sí mismo (Cillero Bruñol 1999). A su vez, el interés superior del niño, “exige contar con un marco legal que brinde seguridad jurídica al niño y, de este modo, lo proteja” (Kemelmajer de Carlucci et al. 2013, p. 4), tanto garantizando los derechos filiatorios como el derecho a ser cuidado. El ISN así definido, otorga “prioridad a las políticas públicas destinadas a garantizar este contenido mínimo esencial de los derechos de la CDN” (Beloff et al. 2012, p. 38)⁶⁵.

La CDN en su artículo 1, establece que se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad. El art. 2 por su parte establece que los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la Convención y asegurarán su aplicación a cada niño, sin distinción alguna, tomando todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido.

⁶⁴ Comité de los Derechos del Niño (2003), Observaciones Generales N° 5 Medidas generales de aplicación de la Convención de los Derechos del Niño y Observación general N° 14 (Comité de los Derechos del Niño 2013), sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial. En igual sentido Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002, conclusión 2).

⁶⁵ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 222

Por su parte, el art. 3 inc. 2 CDN establece que “los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que necesitan para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas”.

El art. 5 establece que son los padres los encargados de impartirle al niño, la dirección y orientación apropiada para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la CDN, debiendo los estados parte respetar esas responsabilidades.

El art. 18 del mismo tratado establece que “ambos padres tiene obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño” (inc. 1), cuestión que también se ve reflejada en el nuevo CCyC argentino y que “a los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños” (inc. 2). También ha de adicionarse las obligaciones del Estado en virtud del art. 19 que determinan que éste deberá propender al “establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes cuidan de él”⁶⁶.

Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que fomenta la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

⁶⁶ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 222

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT⁶⁷.

La OIT formula normas internacionales del trabajo donde se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales y revisten la forma de convenios y de recomendaciones.

Existen convenios que protegen a la mujer en su función biológica (Convenios C3 de 1919, C103 de 1953 y C183 de 2000) o por considerarse peligrosos o inadecuados para ellas (Convenios C41 de 1983, C89 de 1948, C13 de 1921 y C127 de 1967) hasta los convenios igualitarios (C100 de 1951, C111 de 1958, C156 de 1981 y C171 de 1990) que buscan no solo garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación sino también asegurar las condiciones para la igualdad de oportunidades (y responsabilidades)⁶⁸.

Según Carina Lupica (2010) la ratificación es el acto por el cual un Estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como por práctica.

⁶⁷ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

⁶⁸ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. *Oñati Socio-legal Series* [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 219

Argentina ratificó, en lo que tiene que ver con protección a la mujer y conciliación familiar, a los convenios protectorios C3 y C183 sobre la protección de la maternidad, y el C156 igualitario sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Los convenios protectorios buscan la protección y estabilidad en el empleo, prohibición de discriminación o despido por embarazo, licencias por maternidad y permisos para lactancia, es decir, los cuidados principalmente como responsabilidad de las mujeres en tanto madres; mientras que los convenios igualitarios incluyen licencias por paternidad, licencias por cuidado de hijo enfermo, prestaciones público/privadas de cuidado (ejemplo, jardines maternales), etc., buscan la co-responsabilidad, redistribuir cuidados involucrando a los gobiernos y a los hombres. En este sentido, si bien nadie niega que un piso maternalista es esencial para proteger a las mujeres en su condición de madres (en tanto proceso biológico), las políticas maternalistas pueden afectar a la equidad de maneras contradictorias (Blofield y Martínez F. 2014, p. 8).

Convenios Protectorios de la OIT ratificados.

Los convenios protectorios buscan la protección y estabilidad en el empleo, prohibición de discriminación o despido por embarazo, licencias por maternidad y permisos para lactancia, es decir, los cuidados principalmente como responsabilidad de las mujeres en tanto madres⁶⁹.

Tal como Carina Lupica (2010 p. 53) explica, el C3 considera ilegal el despido durante la licencia maternal de las mujeres que trabajan en empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia. Por su parte, el C183 del año 2000 revisa el C103 de 1952, que introdujo la maternidad como bien jurídico tutelado, ampliando considerablemente el ámbito de

⁶⁹ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 219

aplicación de la protección a todas las mujeres que estén ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. El mismo hace referencia explícita a la protección del empleo y la no discriminación de las mujeres trabajadoras al momento de su maternidad, y establece las siguientes pautas:

- Prohíbe que el empleador despida a una mujer embarazada, o durante su licencia maternal o en caso de enfermedad o complicaciones, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período determinado por la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

- Establece que ninguna trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en peligro su salud o la de su hijo.

- Garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia por maternidad.

Puntualmente, en referencia a la figura del padre, el art. 10 de la recomendación 191, dice:

TIPOS DE LICENCIA RELACIONADOS

- *(1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*
- *(2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte*

para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

- *(3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.*
- *(4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.*
- *(5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.*

Si bien este es un Convenio cuya finalidad es la protección a la maternidad, se establece que el padre en los caso de enfermedad o muerte de la madre, tiene derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo faltante de la licencia de la madre, todo ello de conformidad con las legislaciones y las prácticas de cada país.

Convenios igualitarios de la OIT ratificados.

Los convenios igualitarios incluyen licencias por paternidad, licencias por cuidado de hijo enfermo, prestaciones público/privadas de cuidado (ejemplo, jardines maternales), etc., buscan la co-responsabilidad, redistribuir cuidados involucrando a los gobiernos y a los hombres⁷⁰.

En 1981 la OIT adoptó el Convenio 156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, que constituye la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y laboral. Tiende a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Su objetivo es que los Estados miembros adopten políticas que posibiliten a este grupo de trabajadores/as ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, entre sus responsabilidades familiares y laborales. Además, que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y garanticen que la responsabilidad familiar no constituya per se, una causa para terminar la relación de trabajo⁷¹.

Cutuli, Romina (2015) sostiene que el Convenio está destinado a dar protección no sólo a aquellos/as que tuvieran empleo, sino también a los/las que tratan de incorporarse o de reintegrarse en la fuerza laboral, procurándose extender la protección, ya sea en régimen de dedicación completa o parcial, con contratos de carácter temporal o dedicados a otras formas de empleo sea éste asalariado o no.

En el artículo 1 se establece que “el convenio se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Sin embargo, también se consideran las responsabilidades de cuidado hacia otros

⁷⁰ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 219

⁷¹ LA IGUALDAD EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y CUIDADO: UNA REVISIÓN DE LAS REGULACIONES VIGENTES. Aspiazu, Cutuli, Luena. 2015. P. 6

familiares dependientes. Adicionalmente, el convenio se debe “aplicar a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores” (art. 2, C156). Esto quiere decir que no existen excepciones y que comprende todo tipo de empleo: trabajos domésticos, a tiempo parcial, inclusive. Por otra parte, los Estados deben proveer o promover servicios que faciliten a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares dedicarse a su empleo, tales como servicios de guarderías o jardines para los niños (art. 5, C156)⁷².

Complementa este convenio la Recomendación N° 165 que tiene como objeto resolver y reducir al mínimo el conflicto entre trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. Especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Se asume que tanto hombres y mujeres son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Estableciendo que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa⁷³.

Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y medidas nacionales. Esta Recomendación núm. 165 reemplaza a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123) que presuponía que la mujer asumía en el hogar más responsabilidades que el hombre y por tanto debía beneficiarse de medidas específicas que la ayuden a atender dichas responsabilidades y las de orden profesional. Esta concepción es superada por la concepción

⁷² Lupica Carina 2010. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. P. 57

⁷³ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012-4-282

moderna según la cual hombres y mujeres deben compartir responsabilidades y otras obligaciones familiares en la que se sustentan el Convenio 156 y su Recomendación⁷⁴.

De acuerdo a lo establecido en el art. 75 inc. 22 los convenios y acuerdos que han sido ratificados por nuestro país poseen jerarquía supra legal, asimismo aquellos tratados de derechos humanos que expresamente se mencionan poseen jerarquía constitucional. Estos obligan al Estado argentino directamente en el sentido de seguir sus lineamientos y normativas, creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen⁷⁵.

Si bien la Argentina ha ratificado estos documentos internacionales, no se ha visto plasmado operativamente en la legislación nacional. La Ley de Contrato de Trabajo necesita una reforma profunda legislando sobre la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras sin ser objeto de discriminación.

Otros instrumentos internacionales.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ratificada por nuestro país por Ley 23.179) contempla preceptos para la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. A través de su adopción los Estados partes asumen el compromiso a consagrar el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer respecto al desarrollo y educación de los hijos. Se obligan a tomar medidas adecuadas con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, así como a alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones

⁷⁴ Aspiazu, Cutuli, Luena La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. 2015. P. 7

⁷⁵ Aspiazu, Cutuli, Luena La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. 2015. P. 8

para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública. Adoptan el compromiso de garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos⁷⁶.

Por su parte, el Comité de los Derechos del Niño (2003) hizo énfasis en este derecho y principio rector (Interés Superior del Niño) y estableció que “todos los órganos o instituciones legislativos, administrativos y judiciales han de aplicar el principio del interés superior del niño en todas las medidas que adopten (...) incluyendo las que no se refieren directamente a los niños pero los afectan directamente”, como lo es el caso de las licencias por maternidad/paternidad en cualquier caso (...)⁷⁷.

La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres en materia de cuidado de los hijos está prevista también en:

-La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que destacan junto a la importancia de la maternidad, la importancia del rol de los padres en la familia y en la educación de los hijos- y la responsabilidad compartida ente hombres y mujeres.

-La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054) que establece: que “Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los

⁷⁶ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de Abeledo Perrot 2012-4-282 <http://thomsonreuterslatam.com/articulos-de-opinion/11/10/2012/doctrina-del-dia-el-regimen-delicencias-parentales-en-la-ley-de-contrato-de-trabajo-la-posibilidad-de-su-adequacion-en-base-a-la-nuevarealidad-social-y-las-normas-internacionales>.

⁷⁷ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 223

derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges... durante el matrimonio...”(Art. 17. Protección de la familia); Así como 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...” (Art. 19. Derechos del Niño)

El cuidado y la igual protección ante la ley se encuentran también previstos en:

-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 “todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna... a las medidas de protección que su condición de menor requieren”

-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”

La Corte IDH ha establecido que “los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades” (Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Derechos Humanos 2003, párr. 104) y que en tanto la prohibición de discriminación forma parte del *ius cogens*, cualquier trato discriminatorio genera responsabilidad internacional (Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Derechos Humanos 2003, párr. 85).

Posición de la Unicef respecto a implementar políticas de conciliación familiar.

En un país como Argentina, con una tasa de actividad femenina todavía reducida, garantizar mayores niveles de productividad y de sustentabilidad del sistema de protección social implica también incorporar más mujeres al mercado laboral. Esto requiere necesariamente de

políticas que repartan la carga de cuidado y permita conciliar el trabajado remunerado y no remunerado. Ampliar las licencias maternales, paternales y familiares, buscando progresivamente la universalidad de esta política no sólo generaría avances hacia la igualdad de género, sino que reforzaría las actuales políticas que se vienen desarrollando en el país en materia de primera infancia⁷⁸.

La mayoría de los países desarrollados han implementado períodos de licencia de maternidad acordes o superiores a las recomendaciones de la OIT, han ampliado las licencias por paternidad y han incorporado licencias familiares, sin que ello haya implicado desbalances en los sistemas de seguridad social ni pérdidas de productividad. Por el contrario, la evidencia disponible muestra que los países que resolvieron este desafío lograron asegurar niveles de pobreza infantil bajos; desarrollo de servicios de calidad; alta participación de las mujeres en el mercado laboral y sostenimiento de tasas de fecundidad⁷⁹.

Conclusión Parcial.

Familia, infancia, igualdad ante la ley, protección por parte del Estado, son constantes que se observan a lo largo y a lo ancho de todos los pactos internacionales de Derechos Humanos, que recordemos que tienen jerarquía constitucional a partir del Art. 75 inc. 22 de nuestra Constitución. Parecería que Argentina hace caso omiso en algún sentido, si lo contrastamos con la violación de derechos que sufre un recién nacido, al no poder ser cuidado por su padre los primeros y vitales días de vida.

La Convención de los derechos del niño se encarga puntualmente de establecer que son los Estados en su función legislativa los responsables y garantistas de que se respeten

⁷⁸ https://www.unicef.org/argentina/spanish/General_Primerainfancia2016.pdf

⁷⁹ CIPPEC, sobre la base de OCDE Social Database (2012), CEPAL, Panorama Social de América Latina (2010 y 2011) y CELADE (2011 y 2012).

absolutamente todos los derechos en ella contenidos. Resulta entonces a la vista que nuestra legislación en materia de licencias por paternidad y parentales no ejerce su deber protector.

Por su parte, los convenios y recomendaciones de la OIT establecen las directrices para orientar a los Estados a que tomen las medidas necesarias para conciliar a los hombres y mujeres que trabajan. Argentina no ha adoptado medidas efectivas y eficaces de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Ni siquiera, tenemos regulación para resolver que sucede si una madre fallece o tiene una enfermedad que le impide dar cuidado a su hijo recién nacido.

Tenemos un largo camino por recorrer, que no se soluciona sino con un miramiento integral y responsable por parte del Estado.

CAPITULO 4: “JURISPRUDENCIA Y DERECHO COMPARADO”

Jurisprudencia nacional.

No hay antecedentes jurisprudenciales en la justicia argentina referidos a la licencia por paternidad, sin embargo el mundo de los tribunales se ha expedido de manera indirecta al respecto, hay fallos que se fundan en la equiparación de derechos entre cónyuges en referencia a licencias para el cuidado de los hijos, haciendo foco en los derechos de los niños. Existe un fallo innovador que tiene que ver con los derechos de un hijo nacido por gestación por sustitución.

A continuación se exponen a modo de ejemplo los siguientes:

A. L. B. Y A. I. O. s/ MATERIA A CATEGORIZAR (DECLARACION DE ADOPTABILIDAD) SENTENCIA.JUZGADO DE FAMILIA Nro 5. , 15/7/2015. MAR DEL PLATA, BUENOS AIRES⁸⁰. Las licencias por paternidad exceden el ser "hombre/mujer", "padre/madre", pues es solo entendible si se considera que una familia se conforma desde la gestación, la adopción, o el reconocimiento filiatorio mas un tiempo nutriente rico en afectos y con la tranquilidad de saber que el Estado debe acompañar a los padres sin distinción de género a cumplir este mandato constitucional y de derechos humanos de cuidar, asistir, integrar a sus hijos, de formar familias. La licencia extendida por maternidad prevista en el art. 177 de la LCT debe ser otorgada a un hombre que obtuvo la guarda judicial de dos menores junto a su cónyuge varón, pues la intención de la ley es darle al empleado /empleada el tiempo suficiente para recibir a su hijo en el seno de la familia, un tiempo señalado de tranquilidad y adaptación.

⁸⁰ <http://www.saij.gob.ar/matrimonio-igualitario-licencia-maternidad-guarda-menor> sub0957935/123456789-0abc-defg5397-590bsoiramus 15 de Julio de 2015. Id SAIJ: SUB0957935.

"M. V. M. C. y otro s/ amparo" (Cámara del Trabajo de Río Negro Sala III circunscripción, del 11/5/2006) se funda en la equiparación de derechos, entre otras normas, en el art. 16 de la Convención sobre los Derechos del niño que el cual establece lo siguiente "*los Estados partes deben poner el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en referencia a la crianza y al desarrollo del niño/a, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones.*".

Sentencia del Juzgado Familia Lomas de Zamora, Argentina, N° 7, de 30 de diciembre de 2015 (Exp. N° LZ-62420-2015), H.M. y otro/a s/Medidas Precautorias (art.232 del CPCC) [en línea]. Disponible en: <http://www.villaverde.com.ar/es/assets/sentencias/2015-gxs-jf7lz-msv.docx> : el único caso argentino que versa sobre licencias por maternidad/paternidad en el caso de Gestación por Sustitución es uno del 30/12/15 que versa sobre una mujer presta su vientre para que su hermana pueda llevar a cabo, junto con su pareja, su plan parental. En dicha oportunidad la jueza sostiene que “atento a la relevancia que reviste el cuidado del niño para su desarrollo integral, a la protección debida a las familias en todas sus formas como “elemento natural y fundamental” de la sociedad, y teniendo en cuenta que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la OC-18/2003 estableció que “[l]os Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades”, como parte del *ius cogens*, considero que, también como medida preventiva de todo daño a los derechos que emanan de la dignidad humana en el marco del art.52 del Código Civil y Comercial, que se debe conceder a los progenitores las correspondientes licencia por maternidad/paternidad para poder satisfacer el cuidado de la hija en los primeros días de vida, en las mismas condiciones que las demás familias y con las demás y los demás niños” (apartado

IX). Establecido esto, el juzgado concluye otorgar la licencia por maternidad, como la que regularmente prevé la ley, a la madre comitente para que pueda cuidar de su hija/o al nacer. (Juzgado Familia Lomas de Zamora N° 7 “Herrera, Mónica y otro/a s/ Medidas Precautorias (art.232 del CPCC)”, 30 de diciembre de 2015)⁸¹.

Por todo lo anterior, y sumado a ello por los cuantiosos proyectos de ley donde se busca una ampliación del plazo de licencia por paternidad, concluimos que es urgente la modificación en la LCT, de otro modo (como ocurre en la actualidad) no se hace más que vulnerar los derechos tanto de madres y padres, como hijos recién nacidos o incorporados al hogar.

Jurisprudencia internacional.

COLOMBIA

El desarrollo del sistema jurídico colombiano ha permitido el reconocimiento de la licencia de paternidad, y la inclusión del padre ante el nacimiento de los hijos. Este derecho permite la igualdad entre los hombres y las mujeres, y el cumplimiento de un principio constitucional. La licencia de paternidad permite la protección de los derechos de los niños, siendo fundamental para su desarrollo. La Corte Constitucional colombiana ha reafirmado estos derechos del padre en su papel dentro del hogar, y destacando la importancia de este derecho para la protección de los hijos; algo que ha sido reconocido no solamente en el ordenamiento jurídico colombiano, sino también frente a los compromisos internacionales en la protección de los niños y la familia⁸².

⁸¹ Pérez, A., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>. P. 221

⁸² Yaniza Giraldo Restrepo, Adriana María Buitrago Escobar Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf

Sentencia de la Corte Constitucional C-152 de 2003, 25 de febrero Magistrado Ponente: Manuel Jose Cepeda Espinosa. Sentencia disponible en la web oficial de la Corte Constitucional colombiana: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-152-03.htm> (...) dentro del sistema jurídico colombiano se observa la protección de este derecho en la Sentencia de la Corte Constitucional C-152 de 2003, donde destaca el papel activo que cumple el padre en el nacimiento del hijo, y la importancia de la licencia de paternidad que fortalece este rol del hombre frente a sus hijos, esposa o compañera. (...) El objetivo de la licencia de paternidad es el goce del derecho fundamental que tienen los menores a recibir el amor de sus padres.

Sentencia de la Corte Constitucional T-680 de 2003, 6 de agosto Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa. Sentencia disponible en la web oficial de la Corte Constitucional colombiana: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-680-03.htm> En Sentencia T-680 de 2003, la Corte señala que se presenta una vulneración de los derechos fundamentales a la familia, al cuidado y al amor, cuando se niega el reconocimiento de la licencia de paternidad, porque esto implica el incumplimiento en el pago de una prestación, y no goce de este derecho en el momento necesario, constituyendo un perjuicio irremediable derivado de la negativa. Este argumento fue ampliado en la Sentencia de la Corte Constitucional T-865 de 2008, 4 de septiembre Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. Sentencia disponible en la web oficial de la Corte Constitucional colombiana: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-865-08.htm> Sentencia T-865 de 2008, donde se establece que cuando el padre inicia una acción ordinaria con el objetivo de conseguir el pago de la licencia de paternidad, se desconocen los derechos de los menores, porque en el tiempo que dura este trámite no se está garantizando los ingresos familiares necesarios para la manutención y bienestar del recién nacido.

ESPAÑA

Un Juez de lo Social de Barcelona 2008. La Sentencia -que no puede ser recurrida- expone que lo que debe analizarse en este caso concreto no es una mera cuestión de legalidad ordinaria, sino que afecta a un derecho fundamental como es la no discriminación por razón de sexo. El juez considera que si la Sentencia fuese contraria a la petición de la mujer y madre trabajadora, se estaría afectando “el derecho efectivo a las mismas oportunidades de promoción profesional, a la protección de la infancia y a la conciliación de la vida familiar y laboral”⁸³.

En otra reciente Sentencia, una Juez de lo Social de Madrid, concede un turno fijo a una madre trabajadora para que cuide a su hija, haciendo compatible su horario de madre y de trabajadora. La empleada trabajaba por turnos y tenía hasta diez horarios distintos de mañana y tarde, incluidos los domingos y festivos. La Juez en la Sentencia -que no admite recurso- le ha reconocido el derecho a la trabajadora, que trabaja con jornada reducida desde que dió a luz, a fijar el horario laboral para poder atender a su hija, porque “la atención a un niño prima sobre la organización empresarial”. La Sentencia deja claro que, al tratarse de una petición basada en la necesidad de atender a un niño, ésta “debe prevalecer sobre el mero poder de organización de la actividad empresarial”⁸⁴.

El Juzgado 18 de lo Social de Madrid, acaba de emitir otra importante Sentencia -que ya es firme- en la que se antepone la “protección de la familia” a la “organización de la empresa”, obligando a un centro a permitir que un padre trabajador retrase una hora su entrada al trabajo para que pueda llevar a su hijo a la guardería infantil, ya que a la misma hora (8 de la mañana) el padre entraba a trabajar como cocinero y su hijo pequeño entraba a la guardería. Es padre y

⁸³ Patricia Alzate Monroy, Abogada y Doctora en Derecho <https://www.am-abogados.com/blog/la-empresa-debe-adaptar-el-horario-laboral-de-la-madre-para-cuidar-a-sus-hijos/660/>

⁸⁴ Patricia Alzate Monroy, Abogada y Doctora en Derecho <https://www.am-abogados.com/blog/la-empresa-debe-adaptar-el-horario-laboral-de-la-madre-para-cuidar-a-sus-hijos/660/> 2008

cocinero, dos ocupaciones que por las mañanas le resultaba imposible compaginar. “No pueden prevalecer las dificultades organizativas sobre la protección jurídica de la familia, que deben garantizar los poderes públicos”. La sentencia cita los artículos 39.1 de la Constitución sobre la “protección integral de los hijos, iguales éstos ante la Ley con independencia de su filiación” y 14, que “consagra el principio de igualdad”. “Nos encontramos ante la modalidad procesal de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”⁸⁵.

Derecho comparado en la licencia por paternidad.

Argentina se encuentra dentro de la mayoría de los países de la región de América Latina y El Caribe, en donde se concede a los padres por el nacimiento del hijo de dos a cinco días. Excepción la constituyen Ecuador, con diez días; Venezuela, con catorce y Cuba, con seis meses que pueden compartirse con la madre⁸⁶.

CHILE:

5 días por nacimiento o adopción. Si la madre muriese en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él, podrá ser gozado por el padre para el cuidado del niño.

Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.

En Chile la ley 20.545 (D.O. 17/10/11) ha incorporado el permiso posnatal parental, que establece un periodo de licencia de 12 semanas (con subsidio 100%) o 18 semanas (con subsidio 50%) a continuación del periodo posnatal. En caso de que ambos padres trabajen, cualquiera de

⁸⁵ Patricia Alzate Monroy, Abogada y Doctora en Derecho <https://www.am-abogados.com/blog/la-empresa-debe-adaptar-el-horario-laboral-de-la-madre-para-cuidar-a-sus-hijos/660/> 2015

⁸⁶ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de AbeledoPerrot 2012-4-282

ellos, a opción de la madre, puede gozar del mismo. El padre podrá hacerlo durante las últimas semanas del permiso y a partir de la séptima⁸⁷.

PANAMÁ:

El Presidente de Panamá, Juan Carlos Varela Rodríguez, sancionó la Ley 27 del 23 de mayo de 2017, por la cual se crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y servidores públicos. Con esta licencia la cual será concedida al momento del nacimiento del hijo o la hija, los trabajadores recibirán tres días hábiles, los cuales serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en el cual el beneficiario no podrá realizar labores para otro empleador o por cuenta propia⁸⁸.

CUBA:

Desde el año 2003, según el Decreto Ley No. 234 de la maternidad de las trabajadoras, ya no solo la madre cubana puede solicitar la licencia para cuidar a sus hijos tras el nacimiento, también lo puede hacer el padre una vez concluida la etapa de los tres primeros meses de lactancia materna. Esta norma jurídica posibilita que la madre y el padre pueden decidir de mutuo acuerdo cuál de ellos cuidará a su descendencia hasta el primer año de vida. Los beneficios que brinda esta posibilidad se evidencian también en el plano económico, pues además, otorga el derecho a los varones de disfrutar de las mismas ventajas que las madres trabajadoras. Sin embargo, muy pocos hombres se han acogido hasta ahora a este modelo de "licencia de paternidad". Estadísticas evidencian que en Holguín, desde el año 2003 solo se han otorgado dos licencias en el municipio cabecera. Estereotipos, patrones socioculturales machistas

⁸⁷ Eugenio Actis Di Pascuale. 2012. Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado. P. 31

⁸⁸ http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_556516/lang--es/index.htm

y roles de género preestablecidos son algunos de los factores que impiden que muchas familias se beneficien de este cuerpo legal⁸⁹.

VENEZUELA:

La LOTTT Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Artículo 339, estipula que desde el día del nacimiento del bebé el padre tiene derecho a un permiso remunerado durante catorce (14) días continuos, contados a partir de la fecha de nacimiento del menor o desde que éste le sea entregado a la familia. En casos de nacimientos múltiples la licencia se extenderá hasta veintiún (21) días continuos. En aquellos casos donde el hijo tenga una enfermedad grave o la madre presente alguna complicación grave de salud que coloque en riesgo su vida, la licencia de paternidad remunerada se prolongará. De presentarse el fallecimiento de la madre, el padre del bebé tendrá el mismo tiempo de reposo post natal que le correspondía a la progenitora, el cual es de 20 semanas (remuneradas). Para lo cual el padre deberá presentar el certificado médico de nacimiento del niño⁹⁰.

ECUADOR:

10 días. Ampliable en caso de partos múltiples o cesárea, por otros cinco días; y en caso de nacimiento prematuro u otras situaciones graves, por ocho días más. Si la madre fallece durante el parto o mientras goza de una licencia por maternidad, el padre puede hacer uso de la totalidad de ésta. Los padres adoptivos tienen derecho a licencia con remuneración por 15 días⁹¹.

ALEMANIA:

La ley otorga un permiso de 12 meses, el cual puede disfrutarse conjuntamente por ambos cónyuges, desde el momento de nacimiento del niño, hasta su decimocuarto mes de vida. Este permiso podrá extenderse durante un periodo adicional de dos meses en aquellos supuestos en

⁸⁹ Publicado: 25/06/2015 Licencia por paternidad, un derecho laboral común <http://www.aldia.cu>

⁹⁰ <http://www.venelogia.com/archivos/10428/>

⁹¹ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de AbeledoPerrot 2012-4-282

que éste haya sido disfrutado de manera exclusiva por uno sólo de los miembros de la pareja o en el caso de aquellos padres cuya pareja sea objetivamente incapaz del cuidado del menor (ya sea por causa de enfermedad o discapacidad grave). Esta extensión también se aplica a las familias monoparentales, siempre y cuando el niño viva en el mismo domicilio que su progenitor y éste no resida en el domicilio de sus padres. No obstante, la concesión del permiso de paternidad no va unida de manera indeleble a la condición de padre, sino *a la dedicación al cuidado de un niño recién nacido*, por lo que, tal y como establece dicha normativa (Artículo 1.3 BEEG. Subsidio federal para padres y ley de licencia parental) tendrán asimismo derecho a solicitar el permiso de paternidad todas aquellas personas que tengan a su cargo un niño recién nacido, tales como la pareja de un progenitor - aún no siendo el solicitante su padre o madre biológico -, siempre y cuando se encargue del cuidado efectivo del mismo, o los familiares hasta el tercer grado de un niño recién nacido en el supuesto de enfermedad, discapacidad o fallecimiento de sus padres⁹².

FRANCIA:

Los padres tienen derecho a 11 días de licencia por paternidad, 18 en caso de tener nacimientos múltiples. El permiso debe ser tomado en días consecutivos dentro de 4 meses posterior al nacimiento. El patrón deberá ser informado con un mes de anticipación. Este puede ser combinado con los 3 días de permiso otorgados por el nacimiento del hijo. CODE DU TRAVAIL (Nouvelle partie Législative). Section 2 : Congé de paternité. Article L1225-35 Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. CODE DU TRAVAIL (Partie Réglementaire – Décrets simples). Section 5 : Protection de la maternité et éducation des enfants. Article D122-25. (inséré par Décret n° 2001-

⁹² Ilsen Rodríguez, “Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad” IUSLabor2/2007. www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/72325/82561

1352 du 28 décembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 30 décembre 2001). En application de l'article L. 122-25-4, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Toutefois ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1⁹³.

NORUEGA:

La ley establece que los padres pueden tomarse 6 semanas con posibilidad de ampliarlas. En este caso ambos padres pueden elegir cómo dividirse la licencia, que es de 44 semanas con el total del sueldo o de 54 semanas con el 80% del salario. Además ambos padres pueden tomarse un año sin sueldo⁹⁴.

SUECIA:

Se otorga a los padres un permiso parental de hasta 450 días por hijo hasta la edad de 8 años y la madre puede empezar a hacer uso de esta asignación parental seis semanas antes de la fecha prevista para el nacimiento. De estos 450 días de permiso, 30 días son obligatoriamente para la madre y 30 para el padre, mientras que el resto de los días puede distribuirse indistintamente entre ambos cónyuges, según propias preferencias⁹⁵.

ESPAÑA:

⁹³ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de AbeledoPerrot 2012-4-282

⁹⁴ Por María Teresa Luena, en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de AbeledoPerrot 2012-4-282

⁹⁵ Política Social Y Del Mercado De Trabajo En Suecia. Dirección General De Estudios. Documento De Trabajo. Serie Asuntos Sociales. http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_es.htm.

Los trabajadores por cuenta ajena a los que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. Como regla general, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET podrán ejercitar este derecho o bien desde la finalización del permiso retribuido previsto legal o convencionalmente (mínimo 2 días), por el nacimiento, adopción o acogimiento, y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad⁹⁶.

ITALIA:

A raíz de la Ley de reforma laboral Monti/Fornero (L. 92/2012), y de manera experimental para el período 2013-2015, el padre trabajador, en el plazo de los 5 meses siguientes al nacimiento del hijo tiene derecho a:

- Un día de permiso obligatorio (con indemnización, a cargo del Instituto Gestor de la Seguridad Social, del 100% del salario). Se trata de un derecho autónomo respecto al de la madre y puede ser disfrutado por el padre trabajador también durante el período de abstención obligatoria post-partum de la madre.
- Dos días más de permiso voluntario (también indemnizados al 100%), como sustitución del permiso de la madre (que renuncia al mismo) durante la abstención obligatoria post partum. El trabajador por cuenta ajena que quiera disfrutar de los días de permiso de paternidad debe comunicarlo por escrito al empresario con al menos 5 días de antelación (requisito modificado con el Jobs Act; antes el preaviso debía ser de al menos 15 días)⁹⁷.

⁹⁶ http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad/index.htm

⁹⁷ Testo Unico maternità/paternità <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista195/118.pdf>

Conclusión Parcial.

La clave para comprender la importancia de las licencias que tienen lugar con la llegada de un hijo al hogar, es darle tratamiento como un derecho fundamental y no como una mera cuestión de legalidad. Esto posibilita que el padre tenga un rol activo, conjuntamente con la madre, para la importante tarea del cuidado y crianza de los hijos.

Hemos podido observar que, en los países desarrollados los principios de igualdad de las personas, no discriminación en razón de género, y equidad están presentes en la vida de sus ciudadanos, mediante el uso efectivo de medidas de conciliación entre la vida laboral y la familiar, por a través del otorgamiento de licencias que permiten al padre desarrollar su función, permitiendo entonces a las familias, conformarse como tales. La legislación de Suecia es ejemplar en este sentido.

Sin perjuicio de que no sea una solución definitiva, la posibilidad de que Argentina apruebe la reforma del Art. 158 inc. A, logrando la ampliación del plazo de licencia por paternidad a 15 días corridos, es de suma importancia porque sería el primer paso del largo camino por recorrer.

CONCLUSIÓN

Argentina tiene un largo camino por recorrer para sortear las dificultades reales y normativas. Lo hasta aquí visto nos lleva a una premisa elemental: sea por el interés superior del niño, o por el derecho de los padres y madres a ejercer sus responsabilidades parentales conciliándolas con la vida laboral, urge la modificación a la normativa existente.

Las licencias tienen que permitirles a ambos progenitores, sin distinción de sexo, disfrutar del nacimiento de un hijo, considerando el tiempo mínimo que física y biológicamente necesita la madre, lo cierto es que dentro de la dinámica familiar la división de tareas debería ser como mejor le resulte a ellos.

La falta de regulación referente a licencias laborales en casos de adopción, hace evidente la vulneración de derechos fundamentales, constitucionalmente receptados, tal como lo es el derecho de los niños, niñas y adolescentes, dado que a partir de la sentencia tienen los mismos derechos que un hijo biológico.

Somos testigos de que el modelo de familia tradicional ha sufrido cambios, la división de roles y tareas donde la mujer asumía el cuidado del hogar y la crianza de los hijos y el padre era el único sostén económico de la familia, ha prácticamente dejado de existir. Esto se explica por el ingreso de la mujer en la década de los noventa al campo de la producción, entendida como trabajo fuera de casa, producto de numerosas crisis económicas que atacaron Argentina. Por su parte, paralelamente, el rol paterno se revaloriza por la tendencia de coparticipación del hombre en la crianza y cuidado de los hijos. Se produce entonces un desequilibrio debido a que esta realidad no encuentra su correlato en las normas internas.

Ahora bien, no solamente los progenitores sufren la falta de protección, sino que, son los niños los que se llevan la peor parte. Nuestra legislación hace evidente la desprotección al no contemplar un plazo de licencia adecuado para que el papá pueda asumir su responsabilidad familiar conforme los avances que ha tenido nuestra sociedad.

La familia es la institución más importante de toda comunidad, dado que es base de formación, contención y educación, entonces esta problemática no es individual, es de todos y el desafío es que el Estado reconozca la relevancia que tiene la licencia por paternidad, no solo en beneficio del progenitor, sino en beneficio del individuo recién nacido, quien posee el derecho de ser atendido por ambos progenitores.

Más aun, tan lejos estamos que, la LCT ni siquiera contempla la posibilidad de que en caso de muerte o incapacidad de la madre, sea el cónyuge quien se haga titular de la licencia de aquella. Hay ausencia en el diseño de las políticas públicas.

Hemos tenido la posibilidad de revisar documentos internacionales que brindan herramientas para permitir aproximarnos a una sociedad más justa. Entre ellos, hay algunos que apuntan a las responsabilidades familiares compartidas entre progenitores, para lograr la igualdad entre ellos y además como mecanismo para garantizar los derechos de los niños en su cuidado y crianza.

Es imperiosa la necesidad de que el Estado, nuestro derecho laboral, logre la conciliación entre la familia y el trabajo de todos los ciudadanos. Solo de esta manera se puede garantizar el derecho humano fundamental a la igualdad de las personas.

Para concluir, se desarrolla una propuesta de reforma normativa, donde lo que busco es contemplar de manera sintética y práctica, los tipos de licencias familiares necesarios para la solución de esta problemática.

PROYECTO DE LEY NACIONAL DE LICENCIAS FAMILIARES UNIVERSALES

Fecha: Mayo 2018

Ámbito de aplicación: Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los y las trabajadoras (en adelante “trabajadores”) bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727 y del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844. Las convenciones colectivas de trabajo que sean más favorables serán válidas y de aplicación.

Objeto: La presente ley pretende promover y garantizar

- Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores.
- La inserción y permanencia de las mujeres en edad reproductiva en el mercado laboral.
- El derecho de todo niño o niña a ser cuidado por sus progenitores/as durante su primera infancia.
- El trato igualitario entre progenitores/as cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hijo o hija.
- Igualdad en materia de licencias por nacimiento y adopción.

Artículo 1 - Licencia prenatal: Queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada. La trabajadora tendrá derecho a una licencia paga, los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia, que en tal caso

no podrá ser inferior a quince (15) días corridos; el resto del período total de licencia prenatal se acumulará al período de licencia por maternidad. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cuarenta y cinco (45) días. La trabajadora deberá comunicar por cualquier medio el embarazo a su empleador, debiendo asimismo presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

Artículo 2 - Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción medicamente asistida: La trabajadora que se someta a tratamiento con técnicas de reproducción asistida, podrán gozar de hasta quince (15) días corridos, continuos o discontinuos pagos, por año calendario cuando mediare prescripción médica expresa. La trabajadora deberá presentar el certificado médico correspondiente.

Artículo 3 - Licencia por procedimiento de guarda con fines de adopción: Los progenitores que decidan postularse para adoptar a uno o más niños/as y adolescentes, tienen derecho a licencia paga, para realizar los trámites correspondientes y cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes. Esta licencia podrá ser acordada hasta un máximo de diez (10) días laborales en el año calendario, que podrá extenderse por motivos fundados. Al solicitar la primera licencia, el progenitor deberá acreditar haber iniciado los trámites ante el organismo correspondiente.

Artículo 4 - Licencia por maternidad: La trabajadora mujer madre tendrá derecho a una licencia paga de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al nacimiento o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. La trabajadora deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia pago se ampliará en cinco (5) días corridos por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

Artículo 4 bis - Descansos diarios por lactancia: Toda trabajadora madre del lactante podrá disponer de un (1) descanso de una hora para alimentar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo al inicio o a la finalización de la misma, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

Artículo 5 - Licencia por paternidad: El trabajador hombre padre tendrá derecho a una licencia paga de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al nacimiento o al otorgamiento de la guarda con fines de adopción. El trabajador deberá practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador. En el supuesto de más de un hijo o hija, el período de licencia pago se ampliará en cinco (5) días corridos por cada hijo o hija a partir del segundo inclusive.

Artículo 6 – Licencia parental: A los fines del cuidado de un hijo menor de edad de hasta cuatro (4) años, uno de los progenitores tendrán derecho a una licencia paga, de hasta treinta (30)

días corridos por año calendario, cuando existan motivos fundados que hicieren imposible dar cumplimiento a su jornada laboral.

Artículo 7 - Licencia por menor lactante a cargo: En los casos en donde, a posterior del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, ocurra la muerte o grave enfermedad incapacitante de uno de los progenitores, dará derecho a su cónyuge o a quien quede a cargo del lactante, a percibir la licencia que hubiere correspondido al fallecido/a o incapacitado/a. En el caso del cónyuge esta licencia se acumulará a la que por derecho propio le corresponda.

Artículo 8 - Licencia por hijo con discapacidad: El nacimiento o la adopción de un hijo con cualquier tipo de discapacidad otorga el derecho a una licencia paga de 6 meses a partir del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. Los trabajadores deberán practicar la correspondiente comunicación a su empleador por cualquier medio.

Artículo 9 - Licencias con carácter remuneratorio: Los trabajadores gozarán durante los períodos de licencias indicados, las asignaciones que le confiere el sistema de seguridad social, que le garantizará 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 regulaciones respectivas. El período de licencia legal será computado como tiempo de servicio y las asignaciones que perciban revestirán carácter remuneratorio.

Artículo 10 - Conservación del empleo: Queda prohibido el despido por razones de embarazo, maternidad o paternidad. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de los trabajadores obedece a razones discriminatorias, cuando fuese dispuesto durante los periodos de licencia indicados y hasta un (1) año después del nacimiento o de la guarda con fines de adopción. La estabilidad absoluta del empleo tendrá carácter de derecho adquirido a partir de la del momento en que se practique la correspondiente notificación al empleador. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la LCT.

FUNDAMENTOS

El objeto del presente proyecto de reforma es que se establezca un régimen de licencias universal, que primordialmente equipare el derecho de los hijos, como también el de padres y madres con responsabilidades familiares, sin distinción respecto al origen de la filiación (biológico y adoptivo) y a la orientación sexual de los progenitores.

La LCT, en materia de licencias por maternidad y paternidad, es promotora de generar la división sexual del trabajo. La incipiente protección a la mujer como sexo débil arroja como resultado la discriminación a la hora de la inserción al mercado laboral. El concepto de hombre trabajador como único productor económico, ha quedado anacrónico debido a las transformaciones en los roles que varones y mujeres desempeñan socialmente en la actualidad. Es necesario que nuestra legislación, a los fines de lograr equidad e igualdad de género, permita a los hombres trabajadores tener herramientas asociadas a las responsabilidades familiares, tal como podría ser un plazo de licencia por paternidad acorde a las necesidades del grupo familiar, ya que de lo contrario y tal como sucede en la actualidad, se refuerza el papel doméstico de las mujeres.

También se observa la falta de igualdad en el goce de licencias por paternidad y maternidad de progenitores adoptivos, quienes no tienen contemplada ningún tipo de licencia al momento de obtener la guarda adoptiva. Así las cosas, quienes están en peores condiciones son las parejas conformadas por dos trabajadores varones, porque conforme la LCT cada uno de ellos tiene derecho a dos (2) días de licencia por paternidad. En este sentido nuestra legislación no acompaña los cambios socioculturales que Argentina ha atravesado.

El ISN juega un papel fundamental a la hora de encontrar argumentos de la necesidad de reforma en materia de licencias por paternidad, el derecho de los niños a desarrollarse en familia al menos los primeros días de vida tiene recepción constitucional, y la legislación laboral argentina hace caso omiso de esta cuestión.

Con esta iniciativa se pretende reorganizar la normativa en materia de licencias, estableciendo por un lado una licencia para la mujer embarazada, que física y biológicamente necesita un periodo previo al parto, y por otro lado las licencias para padres y madres sin distinción del origen filiatorio, ya que la llegada de un hijo al hogar, es un acontecimiento de importancia y que merece de un tiempo prudencial tanto para madres como padres por igual.

En referencia a los costos de las licencias, como lo que se persigue es la igualdad ante la ley, es el Estado quien tiene que estar presente frente a este tipo de contingencias sociales, tal como lo viene haciendo en la regulación de licencia por maternidad, con la salvedad de que se propone el carácter remuneratorio a los fines previsionales.

Por todo lo expuesto se solicita la aprobación del presente proyecto.

Betania Fischer

Universidad Siglo 21

BIBLIOGRAFIA

Doctrina.

ACKERMAN MARIO (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 MARIO (2005) Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo III. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni.

ACTIS DI PASQUALE, M.E. LANARI, 2010. Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores. E Actis Di Pasquale. OIT.

ACTIS DI PASQUALE, EUGENIO Y CUTULI, ROMINA (2011). Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata (2006-2010). Comunicación presentada en 10 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires [ARG], 3-5 agosto 2011. ISBN 978-987-98870-5-9.

ACTIS DI PASCUALE EUGENIO (2012), Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y de cuidado. (Cuadernillo de difusión, Extensión universitaria). Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata. ISBN 978-987-544-455-3

ALTAMIRA GIGENA RAÚL ENRIQUE, COSTAMAGNA OLIVIO RUBÉN, SACCANI CARLOS HONORIO (2008) las suspensiones de algunos efectos del contrato de trabajo. Santa Fe: ed. Rubinzal- Culzoni.

ASPIAZU, ELIANA. CUTULI, ROMINA, LUENA MARÍA TERESA (2015) La igualdad en la conciliación entre trabajo y cuidado: una revisión de las regulaciones vigentes. CONICET- Grupo de Estudios del Trabajo/FCEyS/UNMdP, Funes 3250, Mar del Plata

BALLESTER PASTOR, M.A., A, “La Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, o la ilicitud de la normativa “protectora” de la mujer en el trabajo, establecida con carácter genérico. El Trabajo en las minas”. Revista de seguridad social y laboral, ISSN 1130-7331, N° 27, 1993.

BLOFIELD, M., Y MARTÍNEZ F., J., 2014. ¿Equidad, maternalismo, corresponsabilidad? Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina. Revista CEPAL [en línea], 114, 107-125. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37439/RVE114BlofieldMartinez_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CAMACHO, R. Y MARTÍNEZ FRANZONI, J. 2006 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”

CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E.; Y SÁNCHEZ-HERRERO, M., (1999) Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, CES, Madrid.

CASTRO-FOX MARCELO Director Oficina de la OIT para Argentina. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. 2010

CATARDO LUIS ALBERTO Las suspensiones en el Contrato de Trabajo. Licencia por maternidad y estado de excedencia. Las suspensiones en el Contrato de Trabajo. 2000

CAVIGLIA ENRIQUE. 2015. <http://www.iprofesional.com/notas/206063-arizmendi-licencia-adopcion-Que-pasa-con-la-licencia-por-maternidad-cuando-alguien-decide-adoptar>

CIPPEC, sobre la base de OCDE Social Database (2012), CEPAL, Panorama Social de América Latina (2010 y 2011) y CELADE (2011 y 2012).

Comité de los Derechos del Niño (2003), Observaciones Generales N° 5 Medidas generales de aplicación de la Convención de los Derechos del Niño y Observación general N° 14 (Comité de los Derechos del Niño 2013), sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial. En igual sentido Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002, conclusión 2).

CONTARTESE D., MACEIRA V., Diagnostico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre 2005. Estudio elaborado para el Ministerio de trabajo, empleo y Seguridad Social subsecretaria de programación técnica y estudios laborales. Argentina 2005.

CUBA 2003. Decreto Ley No. 234 25/06/2015 Licencia por paternidad, un derecho laboral común <http://www.aldia.cu>

DÍAZ LANGOU GALA. JOSÉ FLORITO. 2016. ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>

ELA, 2012. De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

ESQUIVEL, V., 2012. El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires. En: V. Esquivel, E. Faur, E. Jelin,

eds. Las Lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado [en línea]. Buenos Aires: IDES, UNFPA, UNICEF, 73-105. Disponible en: <http://cddhh.ides.org.ar/files/2012/06/Las-1%C3%B3gicas-del-cuidado-infantil.-Entre-las-familias-el-Estado-y-el-mercado.1.pdf>

GIRALDO RESTREPO YANIZA, ADRIANA MARÍA BUITRAGO ESCOBAR. 2015. Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf

GORELLI HERNÁNDEZ, J., (1999) “Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia”, REDT, núm. 97

GRISOLIA, JULIO ARMANDO. Manual de derecho laboral 6ta edición. Provincia de Buenos Aires. Abeledo Perrot SA, 2010

HORNOS GUSTAVO M. Juez de la Cámara Federal de Casación Penal. <http://www.cij.gov.ar/nota-27772-La-adopci-n-y-la-licencia-laboral--una-perspectiva-igualitaria.html>

HOSTSCHILD, ARLIE. The second shift, New York: Viking 1989
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

https://www.unicef.org/argentina/spanish/General_PrimerInfancia2016.pdf

HUECK ALFRED Y NIPPERDEY HANS. Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid. Editora Revista de Derecho Privado. 1963. Traducción de M. Rodríguez.

ILSEN RODRÍGUEZ, “Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad” IUSLabor2/2007. www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/72325/82561

KEMELMAJER DE CARLUCCI, A., 2014. Las nuevas realidades familiares en el Código Civil y Comercial argentino de 2014. La Ley

LALANNE JULIO E. Protección laboral: fundamento y límites. http://www.academia.edu/3796291/_Protecci%C3%B3n_laboral_fundamento_y_l%C3%ADmites_s._

LANARI MARÍA ESTELA. Para un estudio de la situación en Mar del Plata puede verse el Informe Sociolaboral del Pdo. De General Pueyrredón. Nro. 6. Julio 2011. Elaborado por el Grupo Estudios del Trabajo. Dirección: FCEyS. U.N.M.D.P.

LITTERIO LLIANA HEBE, (2010) Las Licencias Paternales en el Empleo Privado. Santa Fe: Ed. Rubinzal- Culzoni.

LÓPEZ ANIORTE MARÍA DEL CARMEN (2000) La Suspensión del Contrato de Trabajo por Maternidad Biológica. Desde <http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho>.

LORA, LAURA N. 2006, Discurso jurídico sobre El interés superior del niño. En: Avances de Investigación en Derecho y Ciencias Sociales, X Jornadas de Investigadores y Becarios. Ediciones Suarez, Mar del Plata, 2006, pp. 479-488. <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/investigadores/publicaciones/lora-discurso-juridico-sobre-el-interes-superior-del-nino.pdf>

OIT: La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91º reunión, Ginebra, 2003

PATRICIA ALZATE MONROY, Abogada y Doctora en Derecho <https://www.am-abogados.com/blog/la-empresa-debe-adaptar-el-horario-laboral-de-la-madre-para-cuidar-a-sus-hijos/660/> 2015

PAUTASSI, L., 2013. Perspectivas actuales en torno al enfoque de derechos y cuidado. La autonomía en tensión. En: L. Pautassi, y C. Zibecchi, coords. Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: Biblos.

PÉREZ, AGUSTINA., 2017. Gestación por Sustitución y Licencias por Maternidad/Paternidad. La Agenda de Cuidado a la Luz de la Jurisprudencia Española y la Perspectiva Argentina. Oñati Socio-legal Series [online], 7 (1), 205-229. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2779614>.

Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Anexo – Resolución de presidencia n° 1259/CM/15

Política Social Y Del Mercado De Trabajo En Suecia. Dirección General De Estudios. Documento De Trabajo. Serie Asuntos Sociales. http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_es.htm.

PRIORE CLAUDIA, 2015, “A 40 años de la ley de contrato de trabajo”. Infojus edición gratuita 2015.

REPETTO FABIÁN, DAMIÁN BONARI, GALA DÍAZ LANGOU. Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. 2013. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf>

RODRIGUEZ MANCHINI JORGE (2007) Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada. Tomo III. Buenos Aires. La Ley.

SEBASTIAN ALBORNOS iProfesional. 2015
<http://www.cadieel.org.ar/esp/nota.php?idContenido=21097>

SOLARI, NÉSTOR E. 2010 <http://thomsonreuterslatam.com/2013/06/doctrina-del-dia-aplicacion-del-interes-superior-del-nino-en-fallos-de-la-corte-suprema/>

Testo Unico maternità/paternità
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista195/118.pdf>

VENEZUELA. <http://www.venelogia.com/archivos/10428/>

WAINERMAN CATALINA, 2005, La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?, Buenos Aires, Lumiere, 2005

WALKER LINARES, F., Esquema del Derecho del Trabajo en Chile, Colección de Estudios Jurídicos y Sociales, N° 52, Universidad de Chile, 1964

Jurisprudencia.

A. L. B. Y A. I. O. s/ MATERIA A CATEGORIZAR (DECLARACION DE ADOPTABILIDAD) SENTENCIA.JUZGADO DE FAMILIA Nro 5. , 15/7/2015. MAR DEL PLATA, BUENOS AIRES

M. V. M. C. y otro s/ amparo" (Cámara del Trabajo de Río Negro Sala III circunscripción, del 11/5/2006)

Sentencia del Juzgado Familia Lomas de Zamora, Argentina, N° 7, de 30 de diciembre de 2015 (Exp. N° LZ-62420-2015), H.M. y otro/a s/ Medidas Precautorias (art.232 del CPCC) [en línea].

Sentencia de la Corte Constitucional C-152 de 2003, 25 de febrero
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-152-03.htm>

Sentencia de la Corte Constitucional T-680 de 2003, 6 de agosto
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-680-03.htm>

Sentencia de la Corte Constitucional T-865 de 2008, 4 de septiembre
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-865-08.htm>

Legislación.

CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.

CONVENIO N° 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRABAJO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

CONVENIO N° 183 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

RECOMENDACIÓN N° 165.

RECOMENDACIÓN N° 191.

LEY 20.744 CONTRATO DE TRABAJO.

LEY 26.061 LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.

CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN ARGENTINA.

LEY 7.233 ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL.

LEY 9.905 RÉGIMEN DE LICENCIA POR MATERNIDAD Y NACIMIENTO DE HIJO PARA LOS AGENTES DE LOS TRES PODERES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL.

LEY 25.164 LEY MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

LEY 26727 LEY DEL TRABAJADOR AGRARIO.

LEY 26.844 LEY DE EMPLEADAS DOMESTICAS.

