

UNIVERSIDAD
SIGLO 21
La Educación Evoluciona



Trabajo Final de Graduación

ABOGACÍA

Proyecto de Investigación Aplicada (PIA)

**“LAGUNA JURÍDICA EN EL RÉGIMEN DE
LICENCIAS POR MATERNIDAD Y
PATERNIDAD ESTABLECIDO EN LA LEY DE
CONTRATO DE TRABAJO”**

Autora: Camila Burzio

2018

Índice

1. ABSTRACT	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. CAPÍTULO I: “ASPECTOS GENERALES DEL TFG”	4
3.1 Objetivos.....	4
3.1.1 Objetivo general.....	4
3.1.2 Objetivos específicos.....	4
3.2 Preguntas de investigación.....	5
4. CAPÍTULO II: “LAGUNA JURÍDICA E INEQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN EL RÉGIMEN DE LICENCIAS ESTABLECIDO EN LA LCT”.....	7
4.1 Introducción al régimen de licencias establecido en la LCT.....	7
4.2 Trabajadores independientes y/o monotributistas	9
4.3 Desigualdad de género	14
4.4 Organización Internacional del Trabajo	20
4.5 Lactancia materna	21
4.6 Licencias por adopción y licencias para madres/padres que se sometan a TRHA	22
5. CAPÍTULO III: “CONVENCIONES INTERNACIONALES”	26
5.1 Valor de la jurisprudencia interamericana	26
5.2 Control de constitucionalidad en Argentina:	27
5.3 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	29

5.4 Ley de Protección Integral	30
5.5 Convención sobre los Derechos del Niño	32
6. CAPÍTULO IV: “REFORMA A LA LCT”	34
6.1 Marco internacional.....	34
6.2 Hacia una nueva ley universal e integral	36
6.3 De Protección de la Maternidad	37
6.4 Proyecto de ley presentado por Diputados del Frente para la Victoria.....	37
7. CONCLUSIÓN	42
8. BIBLIOGRAFÍA	51
9. ANEXOS.....	54

1. Abstract

Argentina, a diferencia de países desarrollados, presenta un régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad vacío e insuficiente. Es necesaria una reforma constitucional que acompañe a los padres/adoptantes a una mayor participación en el cuidado de sus hijos. Se requiere ampliar las Licencias para que no estén ligadas exclusivamente a la función reproductiva-biológica de la mujer e incorporar licencias por adopción y licencias para parejas que se sometan a tratamientos de fertilización asistida.

Sin embargo, estos cambios no vendrán por sí solos. Para avanzar hacia un nuevo modelo, dónde ambos progenitores sean responsables del cuidado doméstico y familiar, es fundamental el compromiso del Estado. Debe velar por el Principio Superior del Niño y por la Igualdad de género. Pero además, se requiere de acciones positivas en cada hogar para fomentar y crear una nueva percepción de igualdad de género y de cuidado familiar.

Unlike other developed countries, Argentina has a empty and insufficient Maternity and Paternity Leave System. A constitutional reform is necessary so that the parents or adoptive parents can have greater participation in the care of their children. It is required that the leaves are extended so that they are not only exclusively linked to the biological reproductive function of the women, and incorporate licenses for couples undergoing assisted fertilization treatments.

However, this will not be done by its own. In order to reach a new model, in which both parents are responsible of the care of the children, the commitment of the State is crucial. The state must ensure the superior principle of the child and gender equality. Besides, it requires that different actions are taken in each home to encourage and create a new perception of gender equality and family care.

2. Introducción

El Decreto de la Ley de Contrato de Trabajo, (en adelante LCT), N° 20.744 recepta el supuesto de la Licencia por Maternidad y Paternidad en la República Argentina (Ley 20744, 1976). Ésta ley sitúa en observación, por un lado, un vacío legal con respecto a licencias por adopción y licencias para parejas que se sometan a tratamientos de reproducción asistida o a tratamientos de gestación por sustitución; y por el otro, una desigualdad social y de género latente en nuestro país.

Existen en el ámbito internacional distintas Convenciones Internacionales basadas en el Interés Superior del niño (Ley 23849, 1990) y en la Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (Ley 23179, 1985) que promueven una mayor equidad en las tareas domésticas y en el cuidado de los recién nacidos, enfocando las licencias exclusivamente al cuidado de los hijos, sin importar la procedencia de su gestación, la sexualidad de sus progenitores o el ámbito laboral en el que se desempeñan.

Las licencias por maternidad de 90 días otorgadas por la LCT (Ley 20744, 1976), se centran en la etapa reproductiva-física de la mujer, omitiendo los derechos básicos de cuidado del recién nacido. Por su parte, las licencias por paternidad de dos días, sólo se enfocan en resolver asuntos administrativos en cuánto al nacimiento del niño, desajustándose a la idea de que el padre es sujeto responsable de sus hijos tanto como la madre.

El párrafo decimocuarto de la Ley 23.179, prescribe que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad de género, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (Ley 23179, 1985).

Para que ambos miembros de la pareja puedan trabajar de manera remunerada y, paralelamente, ejercer las funciones parentales, se requiere extender a los masculinos las garantías de cuidado que no están ligadas a la función reproductiva-biológica de las mujeres (Lupica, Licencias de Paternidad y Permisos Parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas Indispensables para Propiciar la Mayor Participación de los Padres en el Cuidado de los Hijos e Hijas, 2016). En ese sentido, la ampliación de licencias por paternidad es una herramienta útil para avanzar, desde el mundo del trabajo, hacia la superación tradicional del papel que ambos sexos tienen en la sociedad.

La pregunta de investigación del presente trabajo será: “¿Existe laguna jurídica en el régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad establecido en la Ley de Contrato de Trabajo?”

Por lo tanto, el objetivo general de la tesis, se focalizará en examinar el régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad establecido en nuestro país. Se analizará la laguna legal que podría existir al omitir licencias por adopción y licencias para parejas que se sometan a tratamientos de fertilización asistida; y la inequidad social en la cual se encuentran sometidos los trabajadores¹.

El trabajo final de graduación se dividirá en 4 grandes partes. La primera se focalizará en ser meramente introductora, exponiendo la finalidad del trabajo, sus objetivos y las preguntas de investigación del mismo.

La segunda parte consistirá en cuestionar el régimen de la LCT, la inexistencia de determinadas licencias, el régimen actual y una posible desigualdad de género e inequidad social. Se examinará a la Organización Internacional del Trabajo como ente supremo internacional.

En el tercer capítulo se analizarán las distintas Convenciones Internacionales de Derechos Humanos. Aquí mismo se describirán las distintas posturas doctrinarias acerca de la temática. Además, se enunciará el control de constitucionalidad en el sistema argentino y el valor de la jurisprudencia interamericana, advirtiendo que todos los tratados internacionales de DDHH tienen jerarquía constitucional. Se centrará en los Convenios Internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, que fueron ratificados por Argentina.

La cuarta parte consistirá en evaluar una posible reforma más integral y universal, priorizando principios básicos del niño y la igualdad de género, establecidos en las Convenciones Internacionales.

¹ Para facilitar la lectura se utilizarán términos genéricos masculinos para referirse tanto al género masculino como al femenino.

3. Capítulo I: “Aspectos generales del TFG”

El propósito del TFG será realizar un análisis del régimen de licencias por maternidad y paternidad establecido en la normativa actual, y sus antecedentes, cuál es su razón de ser, cuál es su fundamento y cuál ha sido la intención del legislador.

3.1 Objetivos.

3.1.1 Objetivo general.

- Describir el régimen de Licencias establecido en la Ley de Contrato de Trabajo y analizar posibles espacios sin juricidad.

3.1.2 Objetivos específicos.

- Establecer los antecedentes normativos de Licencias.
- Observar licencias por adopción.
- Investigar licencias para madres no gestantes.
- Analizar licencias para trabajadores monotributistas o trabajadores independientes.
- Analizar Ley N° 23.179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Analizar Ley N° 23.849, Convención sobre los Derechos del Niño.
- Analizar Ley N° 26.061, Protección Integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.
- Analizar la aplicación de jurisprudencia de órganos judiciales sobre las licencias en caso de adopción.
- Analizar la aplicación de jurisprudencia de órganos judiciales sobre las licencias para parejas del mismo sexo.
- Analizar la aplicación de jurisprudencia de órganos judiciales en casos de licencias para madres no gestantes.
- Analizar el Control de constitucionalidad en el sistema argentino.

▪ Explicar distintas posturas doctrinarias con respecto al conflicto que entra la Ley 20.744 con distintas Convenciones Internacionales ratificadas por Argentina con jerarquía constitucional.

3.2 Preguntas de investigación.

- ¿Existe igualdad de género en el régimen de Licencias?
- ¿Se presencia una inequidad social en el régimen de licencias en la República Argentina?
- ¿Existe laguna jurídica en el régimen de Licencias establecido en la LCT?
- ¿Existen licencias para madres no gestantes?
- ¿Por qué no están reguladas las licencias por adopción?
- ¿El recién nacido/adoptado sólo tendrá sus primeros cuidados si sus padres/adoptantes se desempeñan en el ámbito laboral formal?
- ¿Cómo afectó el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral?
- ¿En qué se basa el régimen actual para destacar mayor participación de la mujer en el trabajo no remunerado, doméstico, que del hombre?
- ¿La LCT se concentra en el Interés Superior del Niño?
- ¿Cuál es el motivo por el cual la legislación prevea una licencia más amplia para la mujer? ¿Es bajo el supuesto de que ella es la principal responsable del cuidado familiar?
- ¿Cuáles son las incongruencias que presenta la Ley 20.744 con respecto a las Leyes N° 23.179 y 23.849?
- ¿Existe jurisprudencia que haya resuelto casos de vacío legal con respecto a las licencias por adopción o licencias a parejas homosexuales?
- ¿Existe jurisprudencia que haya resuelto casos de licencias por tratamientos de gestación por sustitución para madres no gestantes?
- ¿Cuál es el impacto de una posible reforma a la LCT?

La investigación radicará en explicar cuál es el conflicto en el que entra la Ley 20.744 con principios básicos consagrados en distintas Convenciones Internacionales (que a partir de la reforma de 1994, tienen jerarquía constitucional). Brindar

información para llenar las lagunas que se hizo referencia anteriormente, estudiando lo regulado en la ley y en lo que falta por regular, analizando los problemas y soluciones que puede generar la temática.

4. Capítulo II: “Laguna Jurídica e inequidad social y de género en el régimen de licencias establecido en la LCT”

“¿Existe laguna jurídica en el régimen de Licencias por Maternidad y Paternidad establecido en la Ley de Contrato de Trabajo?”

4.1 Introducción al régimen de licencias establecido en la LCT

El régimen actual está todavía dirigido sólo a la mujer trabajadora, reforzando así su papel como principal responsable del cuidado de la familia. La normativa vigente no prioriza los derechos básicos del recién nacido o del adoptado. Tampoco prevé una legislación en caso de parejas que se sometan a tratamientos de fertilización asistida.

La vigente Ley N° 20.744, ordenada por Decreto 390/1976, presenta diversas deficiencias y lagunas normativas que deben subsanarse para proyectar un marco más actualizado y universal, existe un vacío legal y normativo en referencia a la co-maternidad (M.M.C CONTRA GCBA SOBRE AMPARO, 2018) o co-paternidad.

El Artículo 177 de la actual Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744, 1976), se refiere a las Licencias otorgadas por maternidad y prescribe:

“ARTICULO 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. 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 noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.” (Ley 20744, 1976)

Por su parte, en el Capítulo II de la LCT, se refiere al régimen de licencias especiales, dónde su Artículo 158 prescribe los días otorgados al padre por nacimiento de su hijo:

“ARTÍCULO 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

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

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.” (Ley 20744, 1976)

El actual régimen sólo trata de cubrir necesidades de tipo reproductivas, perdiendo de vista las insuficiencias existentes en el marco protectorio del recién nacido. La ley no comprende que la licencia a la mujer no se le debe otorgar en exclusivo interés a ella, sino que también y primordialmente en interés al niño (Ley 23849, 1990).

En Argentina, la LCT establece la licencia por maternidad con una duración de 90 días, tiempo durante el cual se percibe el 100 % del salario, financiado por la seguridad social (ANSES). Además, se le permite a la madre una hora diaria de

lactancia, dividida en dos descansos hasta el primer año del niño. La licencia por paternidad, en cambio, tiene una duración de 2 días por nacimiento. Existen, sin embargo, variaciones establecidas por convenios especiales y en los diferentes regímenes de empleo público (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Es importante aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción; tampoco lo hace la nueva ley sobre trabajadoras de casas particulares ni la Ley de Trabajo Agrario. Sin embargo, sólo algunos convenios colectivos de trabajo contemplan este derecho, como, por ejemplo, la administración pública y algunas normas que regulan al personal docente (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Los dos días otorgados a los hombres en la legislación laboral argentina, muestra claramente que la presencia del padre en la familia es facilitarle a la madre la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento del bebé. No se hace énfasis en la presencia del padre como participante en la vida familiar y en los quehaceres domésticos.

El hecho de que las licencias se concentren en la etapa física-reproductiva de la mujer y no en el cuidado de los niños, se visualiza en estos dos días otorgados al hombre y en la inexistencia de licencias por adopción o por tratamientos de fertilización asistida.

Sin descuidar que las licencias otorgadas a la madre de 90 días establecidas en el art. 177 de la ley 20.744 (Ley 20744, 1976) es limitada, en cuanto a la recuperación del embarazo y parto pero, primordialmente limitada para la dedicación y el tiempo del recién nacido (Ley 23849, 1990).

4.2 Trabajadores independientes y/o monotributistas

El marco jurídico vigente en la Argentina prevé las licencias por maternidad y paternidad pagas, la estabilidad en el empleo, el permiso por lactancia y la posibilidad de solicitar el beneficio de excedencia. Tanto el derecho laboral público como el privado, establecen disposiciones generales que constituyen un piso mínimo de derechos que protege a los trabajadores que se encuentran registrados y en relación de dependencia, piso que puede ser ampliado en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, existe una asignatura pendiente en relación con los trabajadores

monotributistas, autónomos, informales y excluidos de estos beneficios (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

La ley 20744 alcanza solo a los trabajadores formales en relación de dependencia. (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013). También se puede observar que el acceso a las licencias está determinado por el tipo de inserción de los trabajadores en el mercado laboral. En este contexto, existe una importante inequidad en el acceso a la protección social entre los trabajadores formales y los trabajadores informales y desocupados. Las licencias por maternidad, paternidad y parentales constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en el acceso que surgen de los determinantes que impone el mercado laboral. En primer lugar, estas licencias resultan fundamentales para el desarrollo infantil. En segundo lugar, las diferencias de duración entre las licencias por maternidad y paternidad contribuyen a generar condiciones de discriminación por género en el mercado laboral. En tercer lugar, constituyen un ejemplo paradigmático de las políticas necesarias para conciliar la vida productiva con la reproductiva (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

De esta forma sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado, ya sea en el marco de relaciones de empleo público o privado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal, así como quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo quedan por fuera de cualquier régimen de licencias para diversas formas de cuidado. Pero además, existen profundas diferencias entre los derechos que gozan quienes se desempeñan en el sector público y en el sector privado y también según se trate de la jurisdicción nacional o provincial (Laya).

Esto genera una inequidad social, ya que según el estatus laboral que tengan los trabajadores, dependerá su acceso a la protección social de licencias de maternidad, paternidad y parentales. Se visualiza que la normativa responde más a las dinámicas del mercado laboral que a la voluntad o incluso las capacidades de las personas. Con esta consideración, la inequidad en el acceso a la protección social se manifiesta con un tinte más severo, sobre todo cuando se contempla su incidencia negativa sobre el logro de los derechos socioeconómicos establecidos en la Constitución argentina, es

decir cuando se genera una situación de injusticia (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Las licencias por maternidad, paternidad y parentales de los trabajadores formales del sector público están reguladas a nivel provincial, lo cual genera aún más variaciones al interior del país. Avanzar en la expansión y equiparación de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina resulta una deuda pendiente para una mayor equidad social, tanto de los trabajadores como de sus hijos e hijas, independientemente de donde se encuentren. La normativa actual determina el acceso a los diversos tipos de licencias de maternidad, paternidad y parentales según la inserción en el mercado de trabajo de los padres/adoptantes. El objetivo fundamental subyacente consiste en contribuir a una mayor equidad y justicia en el acceso y en la calidad de la protección social de los argentinos, independientemente de su categoría ocupacional en el mercado laboral. (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

De esta forma, los niños y niñas de la Argentina reciben, desde su primera infancia, un trato discriminatorio según la inserción de sus padres en el mercado laboral. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo, ya sea básico o superior (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Estas diferencias en el alcance y extensión de las licencias, según el tipo de empleo y el lugar de residencia de las personas, necesariamente implican una profunda desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los progenitores como de los niños, niñas y adolescentes, resultando en un mosaico de regulaciones aplicables según la situación individual de cada persona (Laya).

CIPPEC, elaboró gráficos de acuerdo a las licencias para las distintas categorías ocupacionales, en base a la Ley 20744, Ley 26727, Decreto 214/2006, Ley 26844 y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales. ²

Licencias por maternidad para las distintas categorías ocupacionales:

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares	Leyes, decretos y Estatutos Docentes provinciales	Convenio Colectivo de Trabajo	Varias
Duración.	90 días.	90 días (también para el personal temporario).	90 días.	84 días (Jujuy); 90 días (3 provincias); entre 100 y 150 días (14 provincias); entre 180 y 210 días (6 provincias).	100 días.	90 días (en 6 provincias); entre 100 y 150 días (en 12 provincias); entre 180 y 210 días (en 6 provincias).
Casos especiales.	Hijos/as con síndrome de Down: 6 meses adicionales.	No contemplados.	No contemplados.	En seis provincias se contempla nacimiento prematuro.	A partir del tercer hijo/a: 110 días.	No contemplado.
Partos múltiples.	No contemplado	No contemplado	No contemplado	En catorce provincias se los contempla	110 días.	No contemplado.
Licencia por adopción.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada en 2 provincias. Entre 40 y 89 días (11 provincias); 90 días (4 provincias); entre 100 y 150 días (4 provincias); 180 días (2 provincias).	100 días corridos.	No contemplada en 2 provincias. 30 días (2 provincias); entre 40 y 89 días (6 provincias); 90 días (7 provincias); entre 100 y 150 días (3 provincias); 180 días (4 provincias).
Permisos de lactancia.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	No contemplados.	Contemplados en diez y nueve provincias (ver anexo 3).	2 descansos diarios de una hora durante un año a partir del nacimiento.	En 15 provincias, descansos diarios de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

² Fuente: CIPPEC, sobre la base de Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), Ley 26727 (Régimen de Trabajo Agrario), Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo), Ley 26844 (Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo) y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales.

Licencias por paternidad para las distintas categorías ocupacionales: ³

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.	Leyes, decretos y Estatutos Docentes provinciales.	Convenio Colectivo de Trabajo	Varias
Duración.	2 días corridos a partir del nacimiento.	30 días entre los 45 previos al parto y los 12 meses posteriores.	2 días.	Menos de 5 días (17 provincias), entre 6 y 10 días (4 provincias), 15 días (3 provincias). En el resto de las provincias no está contemplada.	No contemplado.	Menos de 5 días (14 provincias), entre 6 y 10 días (3 provincias); 15 días (4 provincias); 25 días (1 provincia) faltarían datos de Formosa y Santiago del Estero.
Licencia por adopción.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada.	En 11 provincias se la contempla (ver anexo 3).	30 días.	Ver Anexo 4 .

La falta de medidas que garanticen la corresponsabilidad queda en evidencia cuando se observa que las licencias por paternidad son de tan solo 2 días corridos por nacimiento en el sector privado y 5 días hábiles en el público de algunas jurisdicciones, contra licencias de entre 90 y 110 días por embarazo y nacimiento para mujeres que a su vez gozan de otros beneficios como tiempo para lactancia, protección contra el despido en razón de embarazo y parto, entre otras. Sin embargo, estas licencias no acompañan el ciclo de vida de las personas que requieren el cuidado, los niños, sino que se limitan a su nacimiento, lo que complejiza la conciliación de las madres y padres de las tareas de cuidado con las obligaciones laborales (Perez).

³ Fuente: CIPPEC, sobre la base de Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), Ley 26727 (Régimen de Trabajo Agrario), Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo), Ley 26844 (Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo) y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales.

Esto genera una situación de amplia inequidad, dado que los hijos de los trabajadores que no están cubiertos no tienen acceso a las mismas oportunidades que sus pares hijos de trabajadores formales. Esto incluye a los hijos de los trabajadores monotributistas y autónomos. Más aún, a partir de este detallado análisis de los beneficios que brindan las distintas normas a las diversas categorías ocupacionales cubiertas, resulta menester reconocer la amplia heterogeneidad que existe en los beneficios a los que tienen acceso (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

La naturaleza de la participación de los trabajadores en el mercado laboral (pudiendo ser formal, informal o nula, es decir, una situación de desocupación) está más determinada por las dinámicas del mercado laboral que de su voluntad o incluso de sus capacidades (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

Todo lo anterior nos lleva a concluir que urge una unificación en la materia porque, en definitiva, la variedad de opciones existentes en Argentina no hace más que vulnerar los derechos de padres y madres y poner en una situación desigual a quienes están en igualdad de condiciones: niños recién nacidos, ya sea por naturaleza, adopción o por tratamiento de gestación por sustitución (Perez).

El primer paso es reconocer que no todos los argentinos tienen acceso a las mismas prestaciones de protección social, sobre todo en lo que refiere a su calidad. El acceso a distintos tipos de prestaciones de la protección social no puede estar determinado por la inserción de los trabajadores en el mercado laboral (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Lo ideal sería generar conocimiento sobre el modo en que la inserción en el mercado laboral determina el acceso a los diversos tipos de licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina, y realizar recomendaciones de política pública para promover una situación de mayor equidad (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

4.3 Desigualdad de género

La idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima, común para todos. Permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por lo tanto,

invita a identificar oportunidades y herramientas para la equiparación en el ejercicio de estos derechos (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Onu Mujeres, en su informe regional: *“Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”*, publicado en 2013, advierte que, muchas personas persisten en la visión tradicional de división sexual de roles en la sociedad. La imagen del hombre como el principal encargado de proveer los recursos económicos a las familias mediante su trabajo, y que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

La oficina del PNUD Argentina se ha propuesto transitar este camino, consciente del reto que ello implica y a la vez, asumiendo que dicho desafío podrá afrontarse mediante el acompañamiento a la formulación e implementación de políticas que fortalezcan las capacidades, alianzas, e iniciativas de promoción de derechos humanos en el país. Se trata, por tanto, de contribuir a la consolidación de una construcción colectiva y sostenida para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres en la Argentina (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

Por otro lado, se observa que la actual jornada laboral tienen una fuerte impronta de género: se basa en la suposición de un trabajador que está libre de trabajo no remunerado, porque detrás de él se encuentra una mujer que se ocupa de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

En la historia mundial, uno de los factores más influyentes para el otorgamiento de licencias, fue el ingreso masivo femenino al mercado de trabajo. Paralelamente, esto trajo aparejado decididos cambios en las funciones de las tareas domésticas, dotando a los hogares de doble ingreso, resultado positivo para la economía nacional (Lupica, Licencias de Paternidad y Permisos Parentales en América Latina y el

Caribe. Herramientas Indispensables para Propiciar la Mayor Participación de los Padres en el Cuidado de los Hijos e Hijas, 2016).

El incremento sostenido de la participación femenina en ámbito laboral puede explicarse por diversas razones. Por un lado, ante la disminución de los ingresos reales de los trabajadores, opera la necesidad de aumentar los ingresos en el núcleo familiar; por otro, incide el aumento de los niveles educativos, las bajas tasas de fecundidad y la alta expectativa de vida para las mujeres. Dichas transformaciones delinean un paulatino cambio de definiciones respecto de los roles y las responsabilidades sociales de hombres y mujeres (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

En suma, los procesos que impactaron en la transformación del mercado de trabajo afectaron de manera diferente a hombres y mujeres al tiempo que generaron profundos cambios en las relaciones sociales de género, tanto en el ámbito laboral como familiar (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

Sobre los cambios que experimentaron las familias latinoamericanas en general y las familias argentinas en particular, resulta fundamental resaltar la necesidad de revisar la división de trabajos al interior del hogar, que no sufrió modificaciones a pesar a la inserción de las mujeres en el mundo laboral. Al ser socialmente responsabilizadas por el cuidado al interior del hogar, las mujeres tienden a insertarse más frecuentemente en empleos más flexibles, más informales y más precarios que los varones. En este contexto, las licencias por maternidad, paternidad y parentales ejercen un rol crucial. Esto se debe a que pueden contribuir a sostener y fortalecer la participación femenina en el mercado laboral, y sobre todo su aporte en términos de desarrollo infantil (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

Sin embargo, la relación entre cuidado y feminidad es de larga data, pero la CEPAL la identifica como problema cuando justamente las mujeres ingresan masivamente al mercado laboral y siguen siendo responsables del cuidado no remunerado: *“Lo que hace visible la tensión entre los tiempos del cuidado y los tiempos del trabajo remunerado”* (CEPAL, 2007).

Paralelamente, se acrecienta la demanda sobre los hombres para que asuman mayores responsabilidades en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

En esta tendencia también influyó el desarrollo sobre la trascendencia de la paternidad activa y/o comprometida en el destino de los hijos y en los sentimientos de bienestar y felicidad para los propios hombres. Sin embargo, al participar en el cuidado de los hijos, lo hacen como un aporte o ayuda a las mujeres, no como una tarea de la cual se sientan responsables (Barker & Verani, 2008).

Los estereotipos tradicionales de género persisten en el mundo laboral como si no se hubiesen producido enormes transformaciones en el papel y en los ámbitos de acción de las mujeres. En la actualidad, los medios representan a las mujeres asignándoles los roles tradiciones de madre-esposa, objeto sexual, víctima indefensa, trabajadora en empleos “femeninos”, entre otros. Estas imágenes contribuyen en cierta medida a reforzar las ideas sexistas preconcebidas y a perpetuarlas (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

En las últimas décadas, el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina comprometió a mujeres casadas, con carga de familia. Sin embargo, al hacerlo se demostró que las mujeres se comportan en el mercado de trabajo, de manera independiente de las etapas del ciclo familiar que atraviesan (Wainerman, 2003).

No obstante, existen en la vida cotidiana un promedio de mujeres en las esferas familiares y laborales que no logran separar los dos ambientes de manera tajante. Como consecuencia las responsabilidades que corresponden en el ámbito familiar impactan de manera sustantiva en su participación en el mercado laboral, y viceversa (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

La composición de los hogares también está cambiando, se expanden los hogares monoparentales o ensamblados y se verifica un importante crecimiento de los hogares con jefatura femenina. Las parejas son más inestables e informales y las mujeres necesitan articular intereses diversos antes de empezar a formar una familia. En los últimos veinte años, la diversificación de las familias y de las formas de convivencia experimentó un cambio radical, que se acentúa sobre todo según el nivel de ingresos percibidos (Sunkel, 2006).

De esta manera se genera una suerte de naturalización de la división sexual del trabajo en el hogar que conlleva, por un lado, la sobrecarga de responsabilidades en las mujeres y, por el otro, una menor tasa de actividad de éstas últimas en relación con los hombres. Así, ante la crianza de los hijos muchas mujeres “optan” por no ingresar

al mercado laboral o por retirarse de éste para dedicarse exclusivamente a las tareas reproductivas. Dicho comportamiento social, acentuado por la falta de políticas públicas que aseguren el acceso a guarderías infantiles de calidad y otros espacios de cuidado, profundiza las condiciones de pobreza de gran parte de la población. A su vez, la Cedaw, la Convención de Belem do Pará y la Convención de los Derechos del Niño, asumidas por el Estado argentino, reconoce la igualdad y la responsabilidad compartida de mujeres y hombres dentro de la familia. Para que esto sea posible, es preciso el diseño y la consolidación de políticas públicas que permitan que ambos cuenten con los recursos necesarios para el pleno desarrollo en la vida laboral y familiar (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada a la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado de trabajo, implantadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad. Este es un fenómeno arraigado en los valores y normas culturales y sociales predominantes. Se expresa indistintamente en el trabajo del sector formal e informal, pero en éste último puede revestir formas más evidentes al encontrarse fuera del campo o alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de cumplimiento efectivo (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Por la discriminación muchas puertas al empleo se cierran para las mujeres, en especial en determinadas ocupaciones, e incluso puede motivar su postergación debido a su sexo y no en relación a sus méritos. La discriminación, por lo tanto, genera desventajas sociales y económicas a quienes la sufren y distorsiones en el funcionamiento del mercado laboral. Las prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de ambos sexos en la sociedad (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Los ingresos laborales de las mujeres son esenciales para la economía familiar: en América Latina y el Caribe, estimaciones realizadas por la CEPAL demuestran que estas alivian la pobreza de manera evidente (OIT, Licencias y responsabilidades familiares, 2009).

Por lo tanto, el aumento de la inserción laboral femenina no se vio complementada por un aumento equivalente en la responsabilidad de las tareas domésticas por parte de los hombres (OIT, Licencias y responsabilidades familiares, 2009).

En palabras de Faur, el ingreso sostenido de la mujer al trabajo remunerado coexiste con la representación social que se les asigna a ellas más que a los hombres en materia de responsabilidades del trabajo doméstico y crianza de los hijos. La autora expresa que la división sexual del trabajo y las políticas públicas que regulan las situaciones laborales, reconocen que la conciliación entre familia y trabajo no es neutra o compartida, sino femenina (Faur, Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo , 2006).

Esta desigualdad que deben afrontar las distintas familias en el mundo actual hacen necesario el desarrollo de una nueva política familiar, que considere las transformaciones acontecidas y permita asegurar una inserción laboral femenina estable, dónde se pueda conciliar familia y trabajo (Esping-Andersen, 2004).

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes. También el derecho internacional vinculado específicamente con el empleo ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda (Laya).

La participación, equidad e igualdad se convierten en factores claves para el desarrollo y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades. En este paradigma, la dimensión de la igualdad de género garantiza la protección de los derechos humanos, y al mismo tiempo, resulta esencial para el desarrollo equitativo y sostenible (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

Las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras, ocasionando desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos (Laya).

4.4 Organización Internacional del Trabajo

La OIT ha recomendado la adopción de medidas ofreciendo ampliación de licencias por paternidad y también otro tipo de licencias, como las parentales. Estas licencias se destacan por apoyar a los trabajadores a reconciliar su vida laboral y familiar, y para que el rol reproductivo de las mujeres no se convierta en una variable excluyente y discriminadora de ellas en su acceso al campo laboral.

La Organización ha reconocido la mutua participación de las madres y de los padres en las responsabilidades familiares en distintos convenios, como lo son los Convenios N° 003 (1919); N° 103 (1952) y N° 183 (2000) sobre protección de la maternidad y el Convenio N° 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Argentina solo ha ratificado tres de los cuatro convenios mencionados, el Convenio N° 003⁴, el Convenio N° 156⁵ y el Convenio N°183⁶.

La legislación establecida en la OIT sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, es una herramienta fundamental para promover la asunción compartida del cuidado entre las mujeres y los hombres, desde el mundo del trabajo. Dichas normativas tienen el objetivo de prevenir la discriminación y garantizar el derecho al trabajo remunerado sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran y pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores (Lupica, Paternidad en la Argentina: ¿cómo afecta la convivencia cotidiana con los hijos e hijas la vida de los hombres?, 2011).

Estos instrumentos estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz. Se ocupan, entre otras cosas, de la prevención a la exposición de riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas. Conceden

⁴ Convenio N° 003 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 – Conferencia General de la OIT.

⁵ Convenio N° 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 – Conferencia General de la OIT.

⁶ Convenio N° C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 – Conferencia General de la OIT.

protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y además, reconocen el derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia por maternidad (Ryder, Guy, 2014).

Las licencias establecidas por la LCT resultan inferiores al límite mínimo de 14 semanas que establece el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT y solo involucran a los trabajadores formales en relación de dependencia. Este carácter focalizado excluye de los beneficios a quienes no son asalariados registrados y afecta principalmente a las y los trabajadores informales, autónomos, monotributistas y por tiempo parcial, entre otros (Pautassi & Rico, Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres, 2011).

En síntesis, en América Latina los países tienden a incumplir el Convenio 183 de la OIT dado que no alcanzan las 14 semanas de licencia por maternidad previstas. En la región también se evidencian grandes deficiencias en materia de licencias por paternidad y licencias parentales (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

4.5 Lactancia materna

La licencia por maternidad establecida en la legislación argentina de 90 días, dificulta que la madre pueda cumplir con la lactancia exclusiva de los primeros seis meses. Esta etapa, durante los primeros meses de vida es la que aporta muchos beneficios tanto al niño como a la madre (Organización Mundial de la Salud).

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

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

El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Este permiso, como ya mencionamos, tiende a cumplirse literalmente en la medida en que la proximidad física de un espacio de cuidado cercano facilite a la madre llegar hasta su hijo en la media hora prevista, razón por la cual existe una fuerte tendencia a la disminución horaria de la jornada de trabajo. Cabe aclarar que los permisos de lactancia deberían tener una importancia mayor cuando las licencias por maternidad son reducidas o no existen licencias parentales (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

4.6 Licencias por adopción y licencias para madres/padres que se sometan a TRHA

Es importante aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013). Tampoco prevé licencias para padres o madres que se sometan a técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) o a tratamientos de gestación por sustitución.

Con respecto a las licencias por adopción la Dra. Nélica S. Alfonso, abogada especialista en Derecho de Familia y Adopción, y asesora jurídica de la Fundación Adoptare, considera que:

Su negación u omisión implica, vulnerar los derechos inalienables del niño y la igualdad ante la ley con rango Constitucional. Por lo cual, estamos frente a una urgente necesidad de cambios en materia laboral: modificándose los artículos 177 a 184 de la Ley de Contrato de Trabajo, se debe asimilar beneficios entre madre biológica y adoptiva y contemplar otras situaciones que solo se dan en la adopción. Para el niño, la madre y padre adoptivos se reivindicaría, de esta forma, la relación vincular materno- paterno- filial merecedora de todos los beneficios de la ley, ya que supone, los mismos derechos y obligaciones afectivas y materiales que emanan de una relación vincular biológica (Alfonso).⁷

La jurisprudencia se ha mostrado a favor de estas licencias por adopción, como en el caso de la sentencia dictada por el Juzgado 5° Instancia de Mar de Plata que otorga una licencia extendida por maternidad prevista en el Art. 177 de la LCT. El fallo determina que un hombre obtenga la guarda judicial de dos menores junto a su

⁷ Alfonso, N. *Licencia por maternidad adoptiva – Desigualdad jurídica*. Recuperado de: http://www.adoptare.com.ar/publicaciones_04_02.php

cónyuge varón, pues considera que la intención de la ley es darle al empleado el tiempo suficiente para recibir a su hijo en el seno de la familia, un tiempo señalado de tranquilidad y adaptación.⁸

La otra desprotección estatal aparece frente a la gestación por sustitución, dónde una vez realizada, los niños nacidos gracias a ella y los padres o madres son relegados por el sistema de seguridad social y se les deniega, implícita o explícitamente, la posibilidad de acceder a una licencia por maternidad/paternidad para poder satisfacer el cuidado de su hijo en los primeros días de vida (Perez).

La filiación, mediante el acceso a las TRHA, constituye una fuente de filiación en igualdad de condiciones y efectos que la filiación por naturaleza o por adopción con el límite máximo de dos vínculos filiales. Con lo cual la fuente de filiación se configuraría como una garantía primaria del derecho a la voluntad procreacional (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

En la actualidad existen métodos de reproducción donde la madre puede ser no gestante, y debe estar amparada por la ley para obtener su licencia como tal.

La maternidad subrogada, gestación por sustitución o alquiler de útero se considera que no se trata de una maternidad de sustitución sino de una gestación de sustitución, pues la gestante no será madre genéticamente: el o los niños que dé a luz llevarán los genes de los comitentes. Si bien esta práctica no está configurada en la Ley 26862⁹, tampoco está prohibida, lo que significa que la cuestión queda sujeta a la discrecionalidad judicial. En consecuencia, en la actualidad cobran especial relevancia las decisiones judiciales, ya que en las decisiones a adoptar se deben proteger los derechos de todas las personas intervinientes, en especial el interés superior del niño y el derecho a la identidad (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

Se debe conceder a los progenitores las correspondientes licencias por maternidad/paternidad para poder satisfacer el cuidado del hijo en los primeros días de vida, en las mismas condiciones que las demás familias y con los demás niños, ya que *“la gestación por sustitución es una de las formas de ejercer el derecho a formar una*

⁸ Juzg. de familia Nro 5, Mar del Plata, “pr. A.L.B.YA.I.O. s/ Materia a categorizar, (declaración de adoptabilidad) MP – 11313 – 2015.

⁹ Ley 26862 Acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida. Sancionada: Junio 5 de 2013. Promulgada de Hecho: Junio 25 de 2013

familia y no existe un único tipo de familia sino tanto como las personas puedan y quieran construir, en pareja o solas” (Perez).

Respecto de los derechos humanos del niño a igual trato y ser cuidado, ha de tenerse presente que toda decisión o disposición que restrinja la posibilidad de niños de gozar del cuidado de sus progenitores constituye una violación a su interés superior y a sus derechos humanos, y por tanto compromete la responsabilidad internacional de los Estados (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

Otro fallo que nos compete, es el dictamen que ordenó el titular del Juzgado N.º 15 en lo Contencioso Administrativo y Tributario. En el mismo se determinó que los establecimientos educativos Instituto Nuevo Susini SRL y Asociación Cristiana de Jóvenes, otorguen de inmediato la concesión de la licencia prevista en el art. 70 del Estatuto Docente de la CABA, de 120 días corridos desde el nacimiento de su hijo, a una docente, que a pesar de haber sido su pareja la persona gestante, ella también amamantará al bebé. Se dio en el marco de la causa “*M. M. C. contra GCBA sobre Amparo. Número: EXP 21864/2018-0*” (Ijudicial, 2018).

Antes del nacimiento del niño, bajo el tratamiento de reproducción asistida, las escuelas otorgaron a la madre no gestante la licencia de 10 días que otorga el art. 70 del Estatuto Docente de la Ciudad de Buenos Aires, en vez de la licencia de 120 días, ello sin perjuicio de reconocer que “*las nuevas realidades que se van planteando en la sociedad, producen cambios a diario en el ámbito familiar que en ocasiones no están alcanzados por la legislación*” y que en el caso en cuestión “*hay un vacío legal y normativo en referencia a la (co)maternidad*”, ya que la mujer se encontraba realizando un tratamiento para poder amamantar a su hijo (Ijudicial, 2018).

En consecuencia, el juez sostuvo que reintegrarse a sus funciones dentro de los 10 días corridos desde el nacimiento de su hijo implicaría “*interrumpir el tratamiento y el desarrollo del amamantamiento con su hijo, con el quiebre del vínculo familiar que ello conlleva.*” (Ijudicial, 2018).

En la resolución se considera “*injusto, incorrecto y discriminatorio*” hacer una interpretación de la ley laboral en desmedro del derecho de la trabajadora a su licencia por maternidad cuando hay un vacío legal, siendo que uno de los principios fundamentales del derecho laboral y constitucional es interpretar las normas a favor del trabajador (M.M.C CONTRA GCBA SOBRE AMPARO, 2018).

“El estado es quién debe procurar que se garanticen los derechos a la igualdad y no discriminación, dictar un régimen de Seguridad Social especial e integral en protección del/la niño/a y de persona gestante, tomar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la disminución de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole.” (M.M.C CONTRA GCBA SOBRE AMPARO, 2018).

Cuando se piensa en una nueva ley nos referimos a que sea, por un lado íntegra, que se tenga en cuenta la función reproductiva-biológica de la madre y por sobre todo los principios y necesidades básicas del recién nacido/adoptado. Sin perder de vista que existen nuevos modelos de familia y distintas formas de concebir. Debe ser universal e incluir todos los seres humanos que desean ser padres, ya sea biológicamente, por adopción o por TRHA, sin importar el sexo de los mismos. Las licencias tampoco deben ser otorgadas en mira de la ocupación laboral de los progenitores/adoptantes, sino que deben ser de exclusivo interés para con el niño.

5. Capítulo III: “Convenciones internacionales”

A partir de la reforma del texto constitucional en 1994, las Convenciones internacionales basadas en derechos humanos tienen igual jerarquía que el texto constitucional (Ley 24430, 1994).

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

“Los tratados de derechos humanos, al adquirir jerarquía constitucional, enriquecieron el sistema de derechos de las constituciones y así principios como el de ‘no discriminación’ pasan a ser de aplicación directamente constitucional. De esta forma, queda abierta para las mujeres y sus organizaciones la vía judicial para exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad real de oportunidades o la incorrecta aplicación de las medidas de acción positiva.” (Birgin, Faur, & Bergallo, 2003).

5.1 Valor de la jurisprudencia interamericana

Para apreciar adecuadamente la importancia de la jurisprudencia de la Corte Interamericana, cabe tener presente que en la tarea que incumbe a los jueces de controlar constitucional y convencionalidad, aun de oficio, cuando un Estado es parte de un tratado internacional, como por ejemplo la Convención Americana de Derechos Humanos, todos sus órganos, incluyendo sus jueces, están sometidos a aquel, lo cual los obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. En esa tarea, además, los jueces deben tener en cuenta, no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, como intérprete última de la Convención. Vale decir que la “fuerza normativa” de la Convención Americana alcanza a la interpretación de la misma realice la Corte Interamericana como “intérprete última” de dicho tratado. Por lo que, sus interpretaciones adquieren el mismo grado de eficacia que el texto del tratado. Entonces, la norma convencional que deben aplicar los Estados es el resultado de la interpretación efectuada por la Corte (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

Resulta pertinente tener en cuenta que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, en la Recomendación General Nro. 28 sobre el art.2 de la CEDAW, expresa que los Estados partes deben asegurarse de que los tribunales apliquen el principio de igualdad tal como está enunciado en la Convención e interpretar la ley, en la mayor medida posible, de conformidad con las obligaciones de los Estados partes en virtud de la Convención (Ley 23179, 1985). Sin embargo, cuando esto no sea posible, los tribunales deberían señalar a la atención de las autoridades competentes cualquier incoherencia entre el derecho nacional, incluidas las leyes religiosas y consuetudinarias, y las obligaciones del Estado parte en virtud de la Convención, dado que las leyes nacionales nunca se pueden utilizar como justificación de la falta de cumplimiento de las obligaciones internacionales de los Estados partes (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

5.2 Control de constitucionalidad en Argentina:

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

La CSJN en un fallo de 1865 define al control de constitucionalidad como el elemento de nuestra organización constitucional.

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

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

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

El Dr Bildart Campos citaba:

"La constitución es suprema porque es el primer fundamento del orden jurídico y del Estado; ella hace que todo lo demás sea de una manera determinada y no de otra, la doctrina de la supremacía constitucional exige, para su eficacia, la existencia de un sistema garantista que apunte a la defensa de la constitución y al control amplio de constitucionalidad. En efecto, el principio de la supremacía llega a la conclusión de que las normas y los actos contrarios a la constitución no valen: son inconstitucionales, la doctrina de la supremacía pasa de inmediato a forjar el control o la revisión constitucionales." (Bidart Campos, 1996).

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

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

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

La suscripción por el estado argentino de Tratados Internaciones implica un gran compromiso, puesto que el no acogimiento a las mismas es pasible de generar Responsabilidad Internacional.

Así frente a los compromisos asumidos por el Estado, el quebrantamiento de un derecho o una garantía contemplada en la Convención Americana de Derechos Humanos, hace nacer en cabeza del Estado, su responsabilidad. Sería conveniente, que frente a dichas violaciones, los órganos jurisdiccionales ejerzan el control de

convencionalidad, a los efectos de evitar las consecuencias apuntadas (Guadagnoli, 2013).

Por lo tanto, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley 23179, 1985) y la Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23849, 1990), coloca la promoción de la igualdad de género y los intereses del niño en el mayor rango normativo.

Estos Convenios han sido ratificados por Argentina pero pasados por alto a la hora de establecer las licencias por maternidad y paternidad.

La Ley de Contrato de trabajo al otorgar la licencia por maternidad de 90 días, atiende sólo a la salud reproductiva de la mujer, desprotegiendo el cuidado y atención del recién nacido/adaptado. Darle un tiempo tan limitado al padre es muestra de una desigualdad de género latente en nuestra sociedad, dónde se considera a la madre como responsable de todo el trabajo doméstico, dejando al padre simplemente como ayudante y no como co-participante de las tareas del hogar.

La idea de igualdad de género, remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima, común para todos (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

5.3 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley 23179, 1985). Ésta ley entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. Se destaca que la Convención coincide en parte con el Art. 177 de la LCT, otorgando un status vinculante a la mujer por su función reproductiva, como es la recuperación del parto y la lactancia materna (Ley 20744, 1976).

Sin embargo, la Convención también reconoce las desigualdades productivas por pautas culturales que atraviesan las instituciones sociales con imágenes estereotipadas y jerárquicas. Estos modelos logran filtrarse en la órbita escolar, sanitaria, laboral, judicial, familiar y político (Faur, Desafíos para la igualdad de género en la Argentina, 2008).

La misma Convención con Ley N° 23.179 en su inicio establece:

“Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto. Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.” (Ley 23179, 1985)

5.4 Ley de Protección Integral

La Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes N° 26.061 (Ley 26061, 2005), en su Art. 7 establece que el padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en los 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 igual condiciones, sus responsabilidades y obligaciones (Ley 26061, 2005).

Entonces, ¿es coherente que existan licencias por maternidad y paternidad pero no por adopción o licencias para parejas con tratamientos de gestación por sustitución? ¿El padre o madre que tiene a su hijo por naturaleza merece el respaldo del Estado a través de una licencia, pero el adoptante o la mujer/hombre que se somete a TRHA no la merece?

Es necesaria que la protección integral del recién nacido se extienda a ambos integrantes de la pareja durante embarazo/adopción, parto y periodo de lactancia, en iguales condiciones dignas y equitativas para el desarrollo adecuado del embarazo y la crianza del niño (Ley 26061, 2005).

El sentido de la ley 26.061 es la protección integral de los derechos de todos los niños/as y adolescentes que vivan en la República Argentina. Su principal objetivo es garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de los derechos reconocidos tanto en el ordenamiento nacional como los que se encuentran en tratados internacionales con rango constitucional.

Las licencias por maternidad y paternidad otorgadas por la legislación Argentina vulneran los artículos 7, 18 y 28 de la ley 26.061. A saber:

“Artículo 7: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: la familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno y el efectivo ejercicio de sus derechos y garantías.

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.

Artículo 18: MEDIDAS DE PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Las medidas que conforman la protección integral 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.

Artículo 28: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION. Las disposiciones de esta ley se aplicarán por igual a todos 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.” (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Estos artículos son quebrantados por la LCT. Por empezar el art. 7 dónde prevé las responsabilidades familiares como un trabajo no remunerado que debe ser totalmente compartido y repartido entre padre y madre, en el que ambos tienen obligaciones comunes para con sus hijos.

El art. 18 dónde se desarrollan las medidas de protección a la maternidad y paternidad, confiere al padre políticas públicas otorgadas por el Estado durante el embarazo, parto y periodo de lactancia, para que ambos cónyuges tengan condiciones iguales en lo que respecta a la crianza del menor.

Por último, pero no menos importante, el art. 28 trata el principio de igualdad y no discriminación, donde todos los niños, niñas y adolescentes sin discriminación alguna, incluido su forma de nacimiento o cualquier otra condición del niño o de sus padres/representantes legales, tienen iguales derechos. Por lo tanto, un bebé recién adoptado o un niño nacido a través de las TRHA, merece el acompañamiento de sus padres durante su llegada a la casa. La licencia por adopción o por TRHA debe ser tratada en iguales condiciones que la licencia por maternidad o paternidad establecida en la LCT.

5.5 Convención sobre los Derechos del Niño

El principio del Interés Superior del Niño se encuentra establecido en la Convención sobre los derechos del niño, sancionada en Septiembre 27 de 1990, Ley N° 23.849 (Ley 23849, 1990), dónde en el artículo 18 señala:

“Los estados partes pondrán el máximo desempeño 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 23849, 1990)

A su vez, la Convención sobre los derechos del Niño en su artículo 2 establece las obligaciones de respetar y asegurar los derechos de los niños, niñas y adolescentes por parte del Estado, es decir, pone de manifiesto que el cumplimiento, garantía y goce de derechos de todos los niños requiere obligaciones de no hacer y obligaciones de hacer. Lo que es más, el inciso 2 de dicho artículo establece que el niño deberá ser *“protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de su condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres o sus tutores o de sus familiares”* (Perez).

Queda pues en evidencia que cualquier discriminación en razón de su condición de nacimiento, por ejemplo, a través de la gestación sustituta, y la forma en que está constituida su familia (familias heteroparentales, homoparentales o monoparentales) se encuentran prohibidas y que, por lo tanto, merecen igual tratamiento que los demás niños, niñas y adolescentes, nacidos de forma y por métodos naturales (Perez).

El Estado, al incluir políticas de cuidado infantil se constituyen una de las herramientas más efectivas de inversión en el capital humano, es decir, en la

consecución de sus derechos socioeconómicos (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

No cabe duda de que la Licencia por Maternidad otorgada en la LCT es simplemente, atender la salud reproductiva de la madre.

Debe, primordialmente, incorporar una licencia más amplia al padre para lograr una conexión con los principios fundamentales de igualdad de género y del interés superior del niño, establecidos en Convenciones Internacionales.

Es necesario una igualdad entre los derechos otorgados a todos los recién nacidos o a los adoptados, sin importar la filiación para con sus progenitores ni tampoco el sexo de los mismos.

6. Capítulo IV: “Reforma a la LCT”

6.1 Marco internacional

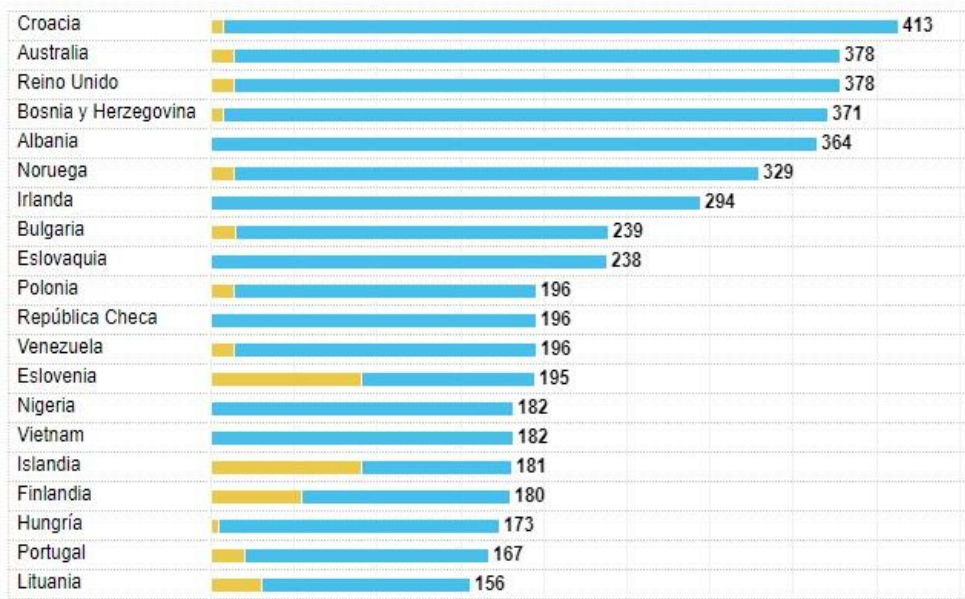
En el marco jurídico internacional existen tres tipos de licencias: las licencias por maternidad, las licencias por paternidad y las licencias parentales. Las dos primeras se otorgan inmediatamente antes o después del nacimiento del niño o de su adopción. Las licencias parentales se otorgan para el cuidado de niños a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño cumpla determinada edad (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

En lo que refiere a las licencias parentales, pueden ser utilizadas por la madre o el padre de un bebé o niño pequeño durante el período posterior a la licencia de maternidad o paternidad. Casi todos los países de la Unión Europea, Europa Central y Sudoriental cuentan con licencias parentales aunque con diferente duración. Por el contrario, este tipo de licencias no están contempladas en las legislaciones de América Latina y el Caribe, a excepción de Cuba donde, desde 2003, los padres pueden utilizar la licencia para cuidar a sus hijos durante el primer año de vida luego de que concluya la licencia por maternidad. En Chile, tanto la madre como el padre tienen derecho a una licencia parental cuando se confirma, mediante certificado médico, que el hijo menor de un año está enfermo y necesita mayor cuidado en el hogar (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

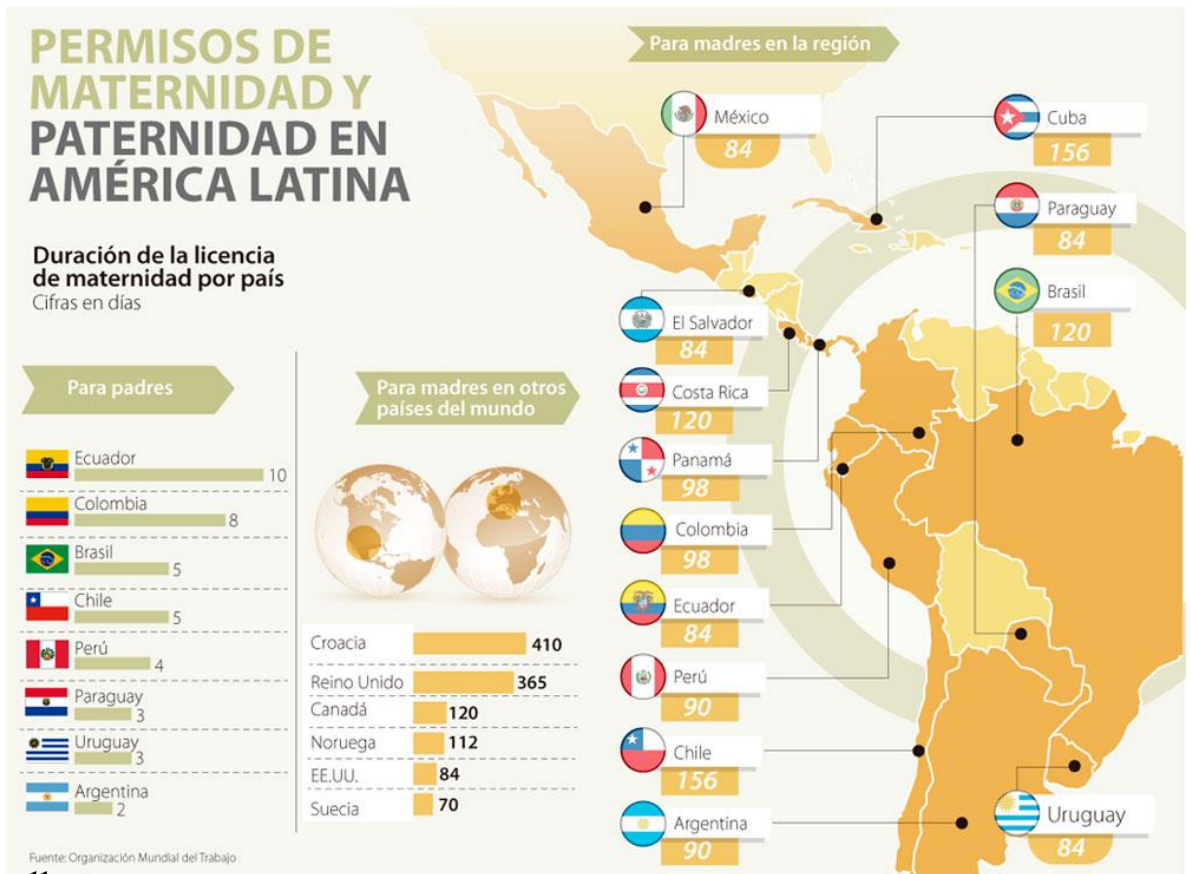
En los siguientes gráficos se exponen la gran diferencia existente entre Argentina y América Latina, con países desarrollados, donde éstos últimos presentan una amplia licencia por maternidad, e incluso licencias parentales o familiares.

Cantidad total de días por licencia

■ Paternidad ■ Maternidad



10



11

¹⁰ © Colaboradores de OpenStreetMap

¹¹ Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

Se observa que cuánto más desarrollado es el país, más días de licencia le son otorgados a los padres para el cuidado de sus hijos.

Los países del primer mundo son los que otorgan licencias más prolongadas, considerando como bueno que se reconozcan la posibilidad de cuidar a los recién nacidos por más tiempo.

En síntesis, es posible afirmar que los estándares fijados en la normativa internacional, que resultan fundamentales para garantizar licencias de maternidad de calidad, son respetados solo por una pequeña porción de países a nivel mundial, en su mayoría, por los países con mayores niveles de desarrollo. También es importante resaltar el gran vacío que se genera porque las licencias por paternidad y las licencias parentales son raramente incluidas en las normas y recomendaciones internacionales (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

6.2 Hacia una nueva ley universal e integral

La reforma que se pretende debe avanzar a un esquema universal e integral, independientemente de la situación laboral de los progenitores/adoptantes, o de su forma de elección a la hora de ser padres. Se debe concebir el cuidado de la familia como un trabajo remunerado. Se debe comprender que no hay mejor inversión que la dedicación y amor al desarrollo infantil de los recién nacidos.

La ampliación de las licencias de paternidad tiene mucha significación, tanto simbólica como real, la LCT debe reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y la atención de los hijos recién nacidos tanto como la madre.

Repetto, Bonari y Langou (2013) consideran que:

“Es crucial avanzar hacia una nueva ley nacional de licencias que amplíe los derechos en los tres tipos de licencias; contribuya al desarrollo infantil; facilite la inserción de las mujeres en el mercado laboral y favorezca la construcción de una más justa división de roles intrahogar. Una nueva ley nacional de licencias es crucial también para enfrentar los cambios demográficos a futuro” (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Estos tres tipos de licencias resultan fundamentales por tres razones. En primer lugar, por su potencial contribución al desarrollo infantil. En segundo lugar, son fundamentales por su sentido de equidad, las licencias pueden contribuir a revertir la importante discriminación por género que persiste en el mercado laboral. Por último,

estas licencias son un ejemplo de las políticas que permitirían una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

6.3 De Protección de la Maternidad

El convenio 183 de la OIT de Protección de la Maternidad, año 2000¹², establece un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad y considera el tiempo previsto por la lactancia como un tiempo de trabajo y que debe ser remunerado (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2013).

Es necesario establecer, en una futura modificación, un piso mínimo común, es decir que la nueva ley debería considerar como mínimo el plazo establecido en el Convenio 183.

Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.

Sin embargo unos periodos muy prolongados de licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado (Ryder, Guy, 2014).

6.4 Proyecto de ley presentado por Diputados del Frente para la Victoria

El 04 de abril de 2017, Diputados del partido Frente para la Victoria lanzaron un proyecto de ley denominado “Protección de la primera infancia” para ampliar las licencias por paternidad y maternidad, e incorporar licencias por adopción y por tratamientos de reproducción asistida.

Lo que pretendía esta reforma era llevar la licencia por maternidad de los actuales 90 días a 180 días, y extender la de paternidad de 2 días a 30 días. Se planteaba cambiar el calificativo paternidad por “otro progenitor”, para respetar a las parejas homosexuales, que desde el año 2010 pueden constituirse como matrimonio ante la ley.

Se hizo referencia, además, a la licencia por adopción, fijando 180 días para los adoptantes y licencia de 30 días para las mujeres que se sometan a tratamientos de

¹² Convenio N° 183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 – Conferencia General de la OIT.

fertilización asistida. Y, por último, incluía un período de 20 días para quienes sufrieron una interrupción no voluntaria del embarazo.

El proyecto es muy completo y pretende darle a la mujer un lugar distinto de lo doméstico. A la vez, pretende que el padre pueda involucrarse más en el hogar y que la mujer sea también sujeto responsable económico de la familia.

De esta forma el Estado estaría asegurando mecanismos para que la crianza y las responsabilidades familiares sean asumidas por ambos progenitores/adoptantes en forma equitativa.

Repetto, Bonari y Díaz Langou (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013), consideran que una nueva ley de licencias debe contener:

1. **Universalismo:** El desafío central en la consecución de la universalidad radica en la inclusión de los grupos actualmente no cubiertos: los trabajadores formales independientes/monotributistas y los trabajadores informales no cubiertos por la AUE y la AUH.

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 equivalente a 14 semanas. Este esquema también debería reconocer la posibilidad de ampliación de las licencias en partos múltiples y en casos de adopción, incluyendo a las parejas del mismo sexo. Este piso no implica ignorar los derechos adquiridos de determinados sectores que deberían seguir respetados.

Para reducir la desigualdad de género, resulta fundamental extender un mínimo de 10 días de licencias al sexo masculino.

3. **Incorporación de una licencia familiar:** 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 continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad, durante el primer año de vida del niño. Estos 90 días pueden ser alcanzados gradualmente, partiendo de un piso mínimo de 12 días.

4. **Flexibilidad en la licencia familia y centros de cuidado en lugar de permisos de lactancia:** En este punto es clave considerar la diversidad que existe en el país. En ámbitos donde el lugar de trabajo está lejos del hogar, es incoherente 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. Concepción del cuidado como trabajo: Otro aspecto central para una nueva ley de licencias es que debería concebir al cuidado como un trabajo remunerado. Esto implicaría que la ley presente un esquema de contribución a la seguridad social durante el período de licencia. El hecho de que las licencias por maternidad en la actualidad no incluyan aportes resulta discriminatorio, dado que las mujeres que son mamás, deben trabajar más años para cubrir la misma cantidad de aportes que un padre en las mismas condiciones o que una mujer que no ha sido madre.

6. Visión integral de cuidados, paternidad y maternidad: Resulta indispensable avanzar en la consecución de un sistema integral de cuidados, que incorpore las licencias pero que bajo ningún aspecto se limite a ellas. Es fundamental reglamentar el artículo 179 bis de la LCT que establece la obligación de las empresas de establecer guarderías y salas maternas. En Argentina la ley no está reglamentada por lo que, en la práctica, el beneficio no es obligatorio, aunque haya sido incorporado en algunas empresas a través de los procesos de negociación colectiva.

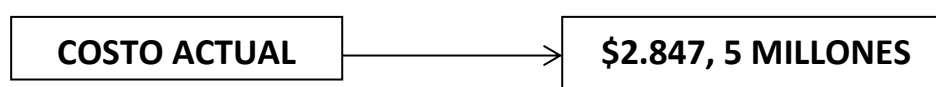
7. Igualación de derechos entre madres y padres biológicos, adoptivos o que se sometan a TRHA/gestación por sustitución: Al partir de la concepción de licencias como parte central de los derechos de los niños y niñas recién nacidos, es clave reconocer que es necesario equiparar las licencias, sin importar la forma que utilizaron para convertirse en padres. Esta igualación ha tomado más fuerza tras la aprobación del matrimonio igualitario. El plazo total de licencias que tienen los padres biológicos debería ser igual al que gocen los padres y madres adoptivos o los que se sometan a TRHA o a gestación por sustitución, se trate o no de parejas del mismo sexo.

8. Sostenibilidad financiera e implementación gradual: La ley de licencias propuesta deberá contener un capítulo específico de sostenibilidad financiera.

El costo actual de licencias es de \$2.847,5 millones. Todos los escenarios apuntan a universalizar las licencias, de modo que alcance a todos los trabajadores, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. En todos los panoramas se contempla una tasa de reemplazo del 100% del salario.

9. Universalizar las licencias por maternidad (es decir, incorporar a todas las trabajadoras que en la actualidad no reciben el beneficio, ya sean independientes o informales) costaría aproximadamente un 53% adicional. Extender el beneficio a mayores períodos (98, 110 o 120 días de duración) incorporaría un costo de entre 14% y 50% adicional (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).

Las licencias por paternidad y las licencias familiares incorporarían el mayor costo adicional, con valores que representan –en conjunto- entre 80% y 400% del costo actual (equivalentes a 0,09% y 0,46% del PIB) de acuerdo al escenario (Repetto, Bonari, & Díaz Langou, 2013).



Total de días		
120 días	Maternidad 98 días	\$4.248 millones
	Paternidad 10 días	
	Familiar 12 días	
140 días	Maternidad 110 días	\$5.730 millones
	Paternidad 15 días	
	Familiar 15 días	
150 días	Maternidad 120 días	\$6.216 millones
	Paternidad 15 días	
	Familiar 15 días	
218 días	Maternidad 98 días	\$13.764 millones
	Paternidad 30 días	
	Paternidad Familiar 90 días	

13

¹³ Tabla de autoría propia con datos aportados del informe de Repetto, Bonari y Diaz Langou, titulado “Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares”, 2013.

Para finalizar, se puede observar que la estructuración de dispositivos para el cuidado infantil, las licencias por nacimiento de hijo, etc., son derechos que se les reconocen a las mujeres pero no a los hombres (Pautassi, Faur, & Gherardi, Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, 2004).

7. Conclusión

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

El régimen laboral actual vulnera el derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Nacional en su artículo 16. La negación u omisión de las licencias por adopción o por TRHA implica vulnerar los derechos inalienables del niño y la igualdad ante la ley con rango constitucional.

Las actuales licencias transgrede el Principio Superior del Niño (Ley 23849, 1990), en los art. 2 y art. 18. También viola el Principio de igualdad de género consagrado en la ley 23179 art. 11 inc. 2c (Ley 23179, 1985).

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

La ley 26.061 de protección integral al niño también se encuentra quebrantada con este régimen actual, los artículos 7, 18 y 28 que tratan sobre las responsabilidades familiares compartidas, las medidas de protección de la maternidad y paternidad y del principio de igualdad y no discriminación, son inobservados a la hora de otorgar una licencia por adopción o por TRHA.

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

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

Como se estudió en la actual normativa, las diversas composiciones de las familias no son debidamente receptadas por las distintas regulaciones del empleo,

tanto en el sector privado como el sector público. Las familias homoparentales compuestas por dos madres o dos padres no encuentran en la normativa vigente las garantías necesarias para contar con licencias para el cuidado y atención de sus familias (Laya).

Principalmente se visualizan la ausencia de licencias para padres que adoptan o para progenitores con tratamientos de gestación por sustitución. Establecer una licencia sólo por la condición física-biológica de la mujer es una discriminación de género. El otro progenitor tiene los mismos derechos y deberes de dedicarle a su hijo la crianza en los primeros meses de vida. La licencia debe primordialmente ser otorgada al recién nacido, sin importar si su filiación es por naturaleza, adopción o por TRHA. De esta forma se logrará una conexión con los principios fundamentales de igualdad de género y del interés superior del niño, establecidos en las leyes 23.179, 26.061 y 23.849 (Ley 23179, 1985) (Ley 26061, 2005) (Ley 23849, 1990).

En Argentina se ofrece el apoyo y la asistencia a los padres y/o madres para que puedan asumir sus funciones y obligaciones de forma compartida en lo que respecta a la crianza de los niños. Sin embargo, como vimos, esta protección es debida, en general y prioritariamente a las mujeres en tanto hecho biológico de la maternidad. A su vez, como ya se analizó, la realidad de los padres no es igual a la de las madres y ambas situaciones, a su vez, difieren en el plano nacional y provincial y en razón de su trabajo (público, privado o independiente). En síntesis, más allá de la mejor o peor protección de estas familias, lo cierto es que no existe una regulación que permita ejercer el cuidado por los padres de manera activa, mucho menos cuando se trata de la gestación por sustitución (Perez) o de adopción.

El Estado debe adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para llenar estas lagunas normativas. Tiene la obligación de modificar y derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer y no tengan en cuenta el Principio Superior del Niño. Un Estado involucrado en lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es el primer paso para modificar el papel tradicional de ambos sexos en la sociedad y en la familia (Ley 26061, 2005).

En la situación normativa actual de Argentina se visualiza la existencia de un mosaico regulatorio, donde los derechos se derivan de las diversas situaciones

individuales antes que como un derecho universal, inherente a todas las personas (Laya).

Independientemente de la situación laboral de las personas, en todas las familias la crianza de los hijos es una experiencia que se revela como plena y gratificante y merece respeto y protección indistintamente de si se han aportado gametos o no o a qué figura (naturaleza, adopción o TRHA) se ha acudido (Perez).

En tal sentido, resulta fundamental impulsar reformas normativas más amplias que incluyan en el acceso y goce de los derechos que hacen a las cuestiones de cuidado, a los trabajadores formales independientes, a quienes se desempeñan en el sector informal y a los trabajadores de casas particulares. Además, es necesario que se garantice, al menos, un piso mínimo común que sea más alto que el actual, particularmente en relación a las licencias por maternidad y paternidad, biológicas, adoptivas o por TRHA. No es suficiente impulsar modificaciones parciales a la Ley de Contrato de Trabajo, sino que es necesaria una reforma integral que articule de modo armónico los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores en materia de cuidado, con un alcance universal (Laya).

Si la normativa actual persiste, nos encontramos frente a una situación dónde el tipo de cuidado de un niño recién nacido/adoptado estará determinado, en primer lugar, por si sus padres se desempeñan en un empleo formal o informal, en segundo lugar, en el caso de que se desempeñen en un empleo formal, por la categoría ocupacional a la que pertenecen y la provincia en la que se desempeñen (en caso de ser empleados públicos provinciales) (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013), y en tercer lugar, a qué figura acudieron sus padres para convertirse en tales (naturaleza, adopción o TRHA).

Es necesario, entonces, la creación de un sistema que integre tanto a los trabajadores formales independientes como a los que se desempeñen en el sector informal. La incorporación de un sistema de protección que les permita el acceso a recursos para el cuidado, (Laya) equiparando a todos los trabajadores independientemente de su situación laboral individual.

Así, el sistema vigente vulnera la concepción del cuidado como un derecho universal ya que se encuentra ligado a la condición laboral formal (OIT & PNUD,

Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013) y a la concepción biológica de los adultos. De esta forma un recién nacido en la Argentina sólo tendrá acceso a muy diversas situaciones de cuidado según de la inserción laboral de sus padres (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013) y según la forma de filiación que los vincula con los mismos (naturaleza, adopción o TRHA).

Como lo demuestra el relevamiento y el análisis normativo, existen en la actualidad profundas diferencias en el alcance y extensión de las licencias según el tipo de empleo, lo que determina un diverso acceso a recursos de cuidado y fomenta una desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los progenitores como de los niños. En términos generales, se ha mostrado que las licencias son más variadas y extensas en el ámbito del sector público y más limitadas para quienes se desempeñan en el sector privado (Laya).

El estado debe promover beneficios y asignaciones familiares del sistema de seguridad social, ya que juega un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas (Laya).

Por lo tanto las licencias por maternidad y paternidad no deberían derivarse de la particular condición de los adultos, sino que es necesario generar espacios para discutir en forma amplia un sistema de cuidado que sea inclusivo, tanto para trabajadores formales como informales, en relación de dependencia o autónomos (Laya), sin distinguir vínculos de filiación o sexo de los progenitores/adoptantes. De esta manera se abordará de manera amplia e integral la problemática y nos direccionamos en la búsqueda de articular de modo sistémico los derechos y políticas públicas para que sean universales (Laya).

La normativa actual no sólo es un reconocimiento de inequidad de género sino que también da cuenta de una legislación desactualizada. Con el sistema actual de licencias, persiste una perspectiva maternalista que subestima el rol de los padres en los primeros días posteriores al nacimiento o la adopción. Si bien existen varios proyectos de ley para ampliar las licencias por maternidad o paternidad, el Congreso Nacional todavía no aprobó ninguno de ellos. Cabe considerar que en el caso de las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNICEF recomiendan que las licencias por maternidad sean como mínimo de 14 semanas. En nuestro país es

incoherente que no alcancen por ley las 13 semanas (Estudio RadAr, 2016). Es necesario que la Ley de Contrato de Trabajo garantice un piso mínimo común de derechos. En tal sentido, entendemos que se debe igualar para arriba, es decir que ese piso común sea más alto que el actual, particularmente en lo que hace a las licencias por maternidad y paternidad, las cuales deben ser equiparadas (Laya) ya sean biológicas, adoptivas o por TRHA.

Un sistema de licencias igualitario en cuanto al género sería un gran avance en materia de reconocimiento de derechos, así como en la promoción de una distribución equitativa de la carga de trabajo asociada al cuidado de niños y adolescentes. Del mismo modo, permitiría desnaturalizar las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo al igualar la posibilidad del ejercicio de la maternidad/paternidad (Estudio RadAr, 2016).

Para garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores con responsabilidades familiares, el deber del Estado es activar políticas que incentiven la participación de los hombres en las actividades del cuidado familiar (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Con este tipo de medidas se pretende corregir la estructura de desigualdad y el reparto de las tareas del cuidado a través de la promoción de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y la participación igualitaria de hombres y mujeres en el cuidado infantil, mejorar la calidad de los cuidados que reciben las personas dependientes y, con ello, una mejor compatibilización de familia y trabajo para ambos (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Incorporar licencias de parentalidad, remuneradas y de duración adecuada, que pueden ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad, por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él, prioriza (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013) el cuidado de los hijos y la conciliación de las responsabilidades familiares con las laborales (Perez).

La propuesta de parentalidad se inserta como una nueva medida complementaria a las políticas de conciliación entre trabajo y familia y representa un primer avance hacia una modernización de la legislación laboral de protección de la maternidad: una ampliación de las opciones para asumir responsabilidades laborales y familiares, disponible para los hombres tanto como para las mujeres (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Los proyectos que debaten sobre las licencias se centran en licencias puntuales que pretenden ser ampliadas o incorporadas a las leyes que regulan el empleo y no abordan de manera integral la problemática del cuidado. Pero además, se trata en general de reformas parciales de la ley, que pueden generar situaciones de inconsistencias internas en el texto de la LCT. Para evitar ese riesgo, sería necesaria una reforma integral a la Ley de Contrato de Trabajo, de modo que al incorporarse modificaciones haya una articulación armónica de los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores en torno a las cuestiones relativas al cuidado. En tal sentido, entendemos que debe adecuarse la LCT a las distintas composiciones familiares existentes en la actualidad, como pueden ser progenitores del mismo género, utilizándose términos como “progenitores/as” o “adoptante” de un modo consistente en todo el texto legal (Laya).

Las convenciones son muy claras y precisas al prescribir la participación de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre, en todos los campos, laboral o familiar. Lo que hace indispensable para un desarrollo pleno y completo del país, fomentando el bienestar y la paz mundial.

El cuidado y la igual protección ante la ley de niña/os halla sustento en: 1) Declaración Universal de Derechos Humanos: art. 7 “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación” y 25.2 “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños (...) tiene derecho a igual protección social”¹⁴; 2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: art. 2 “Cada uno de los Estados... se compromete a respetar y garantizar... sin distinción alguna” y art. 24.1 “todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna... a las medidas de protección que su condición de menor

¹⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, Francia, 10 de diciembre de 1948.

requieren”¹⁵; 3) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: art. 2 “cada uno de los Estados partes... se compromete a adoptar medidas... para lograr progresivamente... la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos (...) [y] a garantizar el ejercicio.... Sin discriminación alguna” y art. 10.3 “se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna”¹⁶; 4) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: art. II “todas las personas son iguales ante la ley” y art. VII “todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayudas especiales”¹⁷; 5) Convención Americana sobre Derechos Humanos: art. 1 “respetar... y garantizar... sin discriminación alguna” y “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección ante la ley” y art. 19 “todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado” de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹⁸; 6) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: arts. 3, 5, 7 y 23¹⁹ (B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR).

Concluyo considerando que es necesaria una nueva ley que se extienda a la madre y al padre durante el embarazo, el parto, el período de lactancia, como así también durante los trámites y sentencia de adopción y además que se incorporen licencias para parejas con tratamientos de gestación por sustitución. Una igualdad entre los trabajadores, ya sean formales o informales, monotribustistas o independientes garantizarán condiciones dignas y equitativas para el adecuado desarrollo y la crianza del hijo (Ley 26061, 2005).

¹⁵ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Asamblea General, Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

¹⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Asamblea General, Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

¹⁷ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

¹⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos, Conferencia especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (B-32), San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

¹⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Asamblea General de las Naciones Unidas, New York, Estados Unidos, 13 de diciembre de 2006.

Al incorporar políticas públicas, el Estado avala el reconocimiento del principio de que ambos progenitores/adoptantes tiene obligaciones comunes en lo que respecta al cuidado de los niños. La preocupación fundamental de esta futura ley, además de conceder a la mujer una licencia especial por su condición reproductiva, será el interés superior del niño, sin importar la razón de su parentesco, ya sea por naturaleza, por técnicas de reproducción humana asistida o por adopción (Ley 23849, 1990), ni la procedencia laboral de sus progenitores/adoptantes.

Para finalizar, el proyecto de investigación resultó positivo al demostrar el vacío legal existente en la actual normativa:

1. Vacío legal en licencias para trabajadores independientes o monotributistas, que conlleva a una importante inequidad social.
2. Vacío legal en licencias por adopción, demostración de una desigualdad social en los derechos otorgados a los hijos.
3. Y por último, vacío legal en licencias para madres no gestantes que se someten a gestación por sustitución o a TRHA.

Por lo tanto, la pregunta de investigación arroja una respuesta positiva, no existen licencias por adopción o licencias para parejas del mismo sexo que se sometan a tratamientos de reproducción humana asistida. Si bien, en el ámbito privado, hay convenios de trabajos colectivos que incluyen este tipo de licencias, es necesaria una modificación en la LCT y que abarque a todos los trabajadores sin distinción del tipo de empleo ni del género de los progenitores/adoptantes.

De esta forma se demuestran todas las incongruencias que presenta la Ley 20.744 con respecto a las leyes 23.179, 23.849 y 26.061. La Ley de Contrato de Trabajo es incompatible con las Convenciones ratificadas por Argentina, haciendo necesaria una urgente reforma de una ley más integral y universal, que se base fundamentalmente en el Interés Superior del Niño, en la mujer, por su condición físico-reproductiva y también en el padre, incluyéndolo como sujeto co-partícipe del cuidado familiar y de las tareas domésticas.

Avanzar con estas medidas será sin duda costoso en términos fiscales. Sin embargo, debido a las implicancias de las licencias sobre el desarrollo infantil (y la formación de capital humano a largo plazo) y sobre la inserción de las mujeres en el

mercado laboral, resultará mucho más costoso no avanzar (OIT & PNUD, Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad, 2013).

Esperamos que, en un futuro no muy lejano, las licencias parentales o familiares sean efectivas, igualitarias (en todos los contextos y ámbitos, a nivel nacional y provincial, público y privado) y no se traduzcan ni refuercen estereotipos de género ni atenten contra la libertad y el derecho humano de formar una familia, aun en los casos de gestación sustituta (Perez).

Finalmente, es necesario también que se reglamente y se implemente el art. 179 de la LCT que establece la obligatoriedad para el empleador de habilitar salas maternales y guarderías (Laya).

Argentina tienen un largo camino por recorrer para sortear las dificultades reales, como normativas (Perez) presentes en un régimen de licencias de hace 42 años.

8. Bibliografía

- M.M.C CONTRA GCBA SOBRE AMPARO, 21864/2018-0 (Juzgado de 1RA Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 15 2018).
- Alfonso, N. S. (s.f.). *Licencia por maternidad adoptiva-Desigualdad Jurídica*.
- Aulicino, C., Cano, E., Diaz Langou, G., & Tedeschi, V. (2013). *Licencias: Protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*.
- B. J. D. Y OTROS S/ MATERIA A CATEGORIZAR, LZ-52635-2016 (Juzgado de Familia N° 7 Departamento Judicial de Lomas de Zamora).
- Barker, G., & Verani, F. (2008). *La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe: una revisión de literatura crítica con consideraciones para política*. Rio de Janeiro: Promundo-Save the Children.
- Bidart Campos, G. J. (1996). *Manual de la Constitución Reformada*. Buenos Aires: Ediar.
- Birgin, H., Faur, E., & Bergallo, P. (2003). *Un marco conceptual de derechos humanos para la programación de UNIFEM*.
- CEPAL. (2007). El aporte de las Mujeres a la IGualdad en América Latina y el Caribe. *X Conferencia Regional sobre la Mujer*, (pág. 62).
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*.
- Esping-Andersen, G. (2004). *La política familiar y la nueva demografía*.
- Estudio RadAr. (2016). *Género, trabajo doméstico y de cuidado*. Buenos Aires.
- Faur, E. (2006). *Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo*.
- Faur, E. (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Guadagnoli, R. S. (2013). *Análisis del sistema de control constitucional argentino*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (s.f.). *Metodología de la investigación, quinta edición*. DF, México.
- Ijudicial, R. (10 de Agosto de 2018). Amamantará sin haber gestado: licencia de 120 días por maternidad. *Ijudicial*.

- Laya, A. (s.f.). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. *Serie de documentos de trabajo: Políticas públicas y derecho al cuidado*.
- Ley 20744, L. d. (1976).
- Ley 23179, C. s. (1985).
- Ley 23849, C. s. (1990).
- Ley 24430. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*.
- Ley 26061. (2005). *Ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes*.
- Lupica, C. (2011). Paternidad en la Argentina: ¿cómo afecta la convivencia cotidiana con los hijos e hijas la vida de los hombres? *Boletín de la Maternidad*, 2.
- Lupica, C. (2016). Licencias de Paternidad y Permisos Parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas Indispensables para Propiciar la Mayor Participación de los Padres en el Cuidado de los Hijos e Hijas. *Observatorio de la Maternidad*.
- OIT. (2009). *Licencias y responsabilidades familiares*.
- OIT, & PNUD. (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. Santiago de Chile.
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Obtenido de <http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/>
- Pautassi, L., & Rico, M. N. (2011). *Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres*.
- Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Santiago de Chile.
- Perez, A. (s.f.). *Gestación por sustitución y licencia por maternidad/paternidad. La agenda de cuidado a la luz de la jurisprudencia española y la perspectiva argentina*.
- Repetto, F., Bonari, D., & Díaz Langou, G. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. *CIPPEC*.
- Ryder, Guy. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Sunkel, G. (2006). *El papel de la familia en la protección social en América Latina*. Santiago de Chile.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación social en las organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.

Wainerman, C. (2003). *Familia, Trabajo y Género: Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires.

9. Anexos

Proyecto presentado el 04/04/2017, por Diputados del Partido Frente para la Victoria completo:

Artículo 1: Sustitúyase el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 158: Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio, diez (10) días;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente tres (3) días; por fallecimiento de alguno de los padres, tres (3) días; y por fallecimiento de hijo/a, y de hijo/a del cónyuge o conviviente, cinco (5) días;
- c) Por fallecimiento de hermano, tres (3) días; por fallecimiento de alguno de los padres del cónyuge o del conviviente, un (1) día;
- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, dos (2) días por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario;
- e) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente;
- f) Para el cuidado por enfermedad o por técnicas de reproducción medicamente asistida de persona a cargo, cónyuge o conviviente, dos (2) días con un máximo de veinte (20) días, continuos o discontinuos por año calendario;
- g) Para la trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, treinta (30) días, continuos o discontinuos por año calendario.
- h) Para el caso de interrupción espontánea del embarazo, veinte (20) días por año calendario”.

Artículo 2: Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 177: Prohibición de trabajar. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los sesenta (60) días anteriores al parto y ciento veinte (120) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la

licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a veinte (20) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo del otro progenitor o pretense adoptante durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo naciere sin vida.

En caso de guarda con fines de adopción, los pretendidos adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el 2° y 3° párrafo del presente artículo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptante o pretense adoptante, el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida”.

Artículo 3: Incorporase como artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente: “Artículo 177 bis: Extensión de la licencia parental. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples, la licencia del progenitor y del pretense adoptante prevista en los párrafos 1° y 2° del artículo 177 se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de nacimiento de alto riesgo, la licencia prevista en el párrafo 1° del artículo 177 se extenderá por treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo con discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de sesenta (60) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor o pretense adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de quince (15) días en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo”.

Artículo 4: Incorporase como artículo 177 ter al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“Artículo 177 ter: Licencia parental especial por nacimiento pretérmino. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia prevista en el 1° párrafo del artículo 177, que no se hubiere gozado antes del parto se acumulará al descanso posterior.

Asimismo, el personal femenino gozará de una licencia especial por prematuridad que se extenderá desde la fecha de nacimiento hasta la fecha de alta del hijo.

La licencia posterior al parto fijada en el mencionado artículo, se computará a partir de la fecha del alta del recién nacido.

En este caso, el otro progenitor tendrá derecho a sumar una licencia de quince (15) días”.

Artículo 5: Incorpórase como artículo 177 quater al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

“Artículo 177 quater: Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción. Los progenitores deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción”.

Artículo 6: Incorpórase como artículo 177 quinquies al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente texto:

“Artículo 177 quinquies: Conservación del empleo. Enfermedad de la trabajadora. Ambos progenitores y los pretendidos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados en los artículos 177, 177 bis y 177 ter, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a los progenitores durante la gestación, y a los pretendidos adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña

con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el artículo 177 quater y comprenderá el derecho a conservar el empleo, el grado y el nivel de la carrera alcanzado.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

Artículo 7: Sustitúyase el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 178: Despido de los trabajadores por embarazo o nacimiento del hijo, adopción, o maternidad por técnicas de reproducción medicamente asistida. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de los trabajadores es discriminatorio si se configura alguno de los siguientes supuestos:

a) cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y doce (12) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento. Dicha presunción resulta igualmente aplicable en caso de interrupción espontánea del embarazo.

b) cuando fuese dispuesto desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los doce (12) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

c) cuando fuese dispuesto dentro de los doce (12) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de guarda con fines de adopción.

d) cuando fuese dispuesto dentro del plazo de doce (12) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida.

En caso de despido, los trabajadores afectados podrán optar, de modo excluyente, por el pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la presente ley, o por la reinstalación en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, con más los salarios caídos si los hubiera”.

Artículo 8º: Sustitúyase el artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 179: Descanso diario por lactancia o alimentación. El progenitor o pretenso adoptante del niño o niña lactante podrá disponer de una (1) hora para

amamantar o alimentar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, pudiendo disponer de este descanso ya sea en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.

Podrá ejercer este derecho por un período no superior a doce (12) meses posteriores a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Los mismos derechos le asisten al otro progenitor, adoptante o pretense adoptante en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 177”.

Artículo 9: Incorpórase como artículo 179 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) el siguiente:

“Artículo 179 bis: Centros de Desarrollo Infantil. En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta tres (3) años de edad, del personal empleado.

Los Centros de Desarrollo Infantil deberán cumplir con las exigencias de la Ley 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores beneficiarios.

El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un treinta por ciento (30%) del personal se encuentre en horario de trabajo.

Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de un (1) kilómetro de aquel, y podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.

El empleador podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes por el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo, por cada hija/o menor de hasta tres (3) años, cuyo monto será no inferior al equivalente a cuatro (4) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social”.

Artículo 10: Sustitúyase el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 183: Distintas situaciones. Opciones a favor del trabajador. El progenitor o pretense adoptante que gozare de las licencias de los párrafos 1° y 2° del artículo 177, respectivamente, que, vigente la relación laboral, continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;

b) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un plazo no superior a los seis (6) meses contados a partir de la finalización de la licencia correspondiente. En este supuesto, no será de aplicación lo previsto en el párrafo primero del artículo 179 de esta ley.

Las cotizaciones a la seguridad social y demás retenciones que se practican con éstas, se efectuarán en proporción a la remuneración correspondiente, resultando de aplicación en esta situación lo previsto en el apartado 4º del artículo 92 ter de esta ley.

c) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. La remuneración base de cálculo de la compensación será calculada en la forma prevista en el artículo 245, y no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

d) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses a partir de la finalización de la licencia correspondiente;

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el progenitor o pretense adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, dentro de los plazos fijados. El progenitor o pretense adoptante que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos c) y d) del presente artículo también es de aplicación para el progenitor o pretense adoptante en el supuesto justificado de cuidado del niño o niña enfermo a su cargo, debiendo comunicar fehacientemente al empleador la enfermedad del menor, y acreditar que requiere cuidado por un tratamiento con

duración no inferior a tres (3) meses. Será aplicable en lo pertinente lo dispuesto por los artículos 209 y 210”.

Artículo 11: Sustitúyase el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 184: Reingreso. Vencido el plazo de excedencia el empleador deberá reponer al progenitor en la misma categoría y condiciones de trabajo que tenía al momento del nacimiento, del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la enfermedad del hijo.

Cuando el progenitor o pretense adoptante optare por alguno de los supuestos regulados en los incisos c) y d) del artículo precedente, deberá comunicarlo al empleador dentro de los diez (10) días previos a la finalización de la respectiva licencia. Vencido dicho plazo, se presumirá que optó por el supuesto previsto en el inciso a) del mismo artículo.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio”.

Artículo 12: Sustitúyase el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias) por el siguiente:

“Artículo 186: Falta de reincorporación. Para decidir la extinción del contrato del progenitor que no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por los artículos 177, 177 bis y 177 ter o de la excedencia prevista en el artículo 183, inciso d), el empleador deberá cursar previamente la intimación prevista en el artículo 244 de esta ley”.

Artículo 13: Sustitúyase la denominación del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

“TITULO VII:DE LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA Y DE LA FAMILIA”

Artículo 14: Sustitúyase la denominación del Capítulo I del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

“CAPITULO I: De la protección de la trabajadora”

Artículo 15: Sustitúyase la denominación del Capítulo II del Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) por la siguiente:

“CAPITULO II: De la protección de la familia”

Artículo 16: Sustitúyase el artículo 51 de la Ley N° 26.727 por el siguiente:

“Artículo 51: Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente notificación al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

El presente artículo será de aplicación también en el caso del trabajador o trabajadora que se le otorgue una guarda con fines de adopción”.

Artículo 17: Sustitúyase el artículo 52 de la Ley N° 26.727 por el siguiente:

“Artículo 52: Licencia parental. Establézcase para el otro progenitor o pretense adoptante que se encuentre incorporado como personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos, la que podrá ser 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”.

Artículo 18: Sustitúyase el inciso e) del artículo 6° de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“Inciso e) Asignación parental o por guarda con fines de adopción”.

Artículo 19: Sustitúyase el artículo 11 de la Ley N 24.714 por el siguiente:

“Artículo 11: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador progenitor hubiera debido recibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses”

Artículo 20: Sustitúyase el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“e) Asignación parental o por guarda con fines de adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la presente ley”.

Artículo 21: Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“Artículo 20: Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos, con excepción de la asignación parental o por guarda con fines de adopción que será percibida por ambos, de conformidad con lo establecido en la Ley 20.744”.

Artículo 22: Sustitúyase el artículo 21 de la Ley N° 24.714 por el siguiente:

“Artículo 21: cuando el trabajador se desempeñe en más de un (1) empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental o por guarda con fines de adopción que será percibida en cada uno de ellos”.

Artículo 23: A todos los efectos, y mientras dure cualquiera de las licencias previstas en la presente, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentren obligadas de conformidad con lo dispuesto por la Ley 23.660.

Los períodos correspondientes al goce de las licencias previstas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. 1976), y artículos 51 y 52 de la Ley 26.727, se computarán a los efectos contractuales y previsionales como si hubieren sido efectivamente trabajados

Artículo 24: Derógase la Ley 24.716.

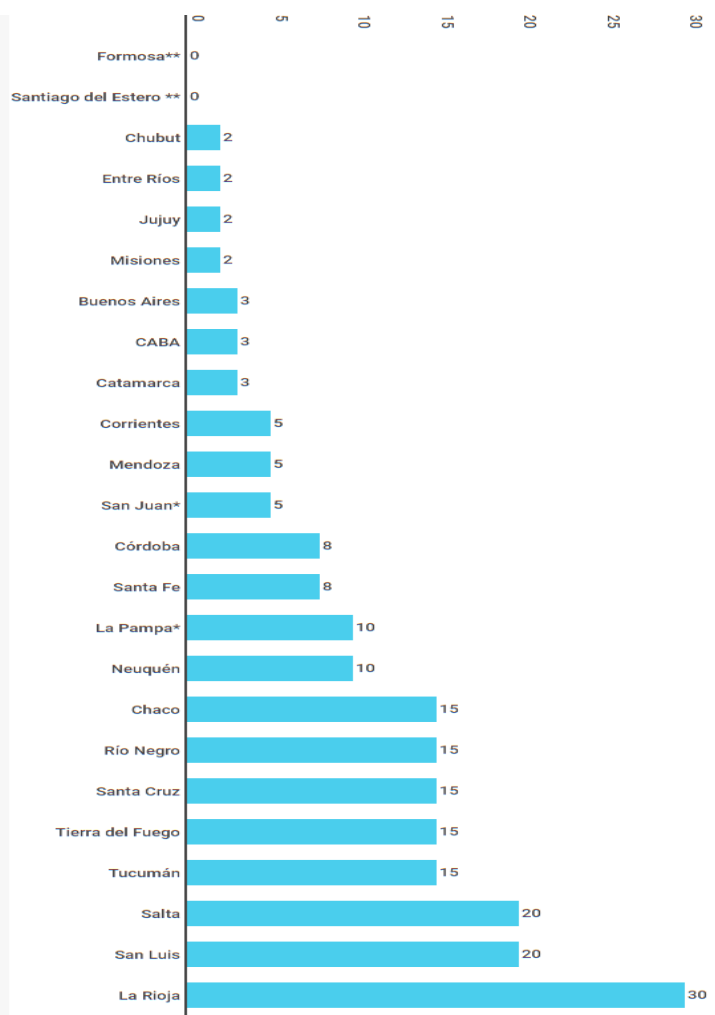
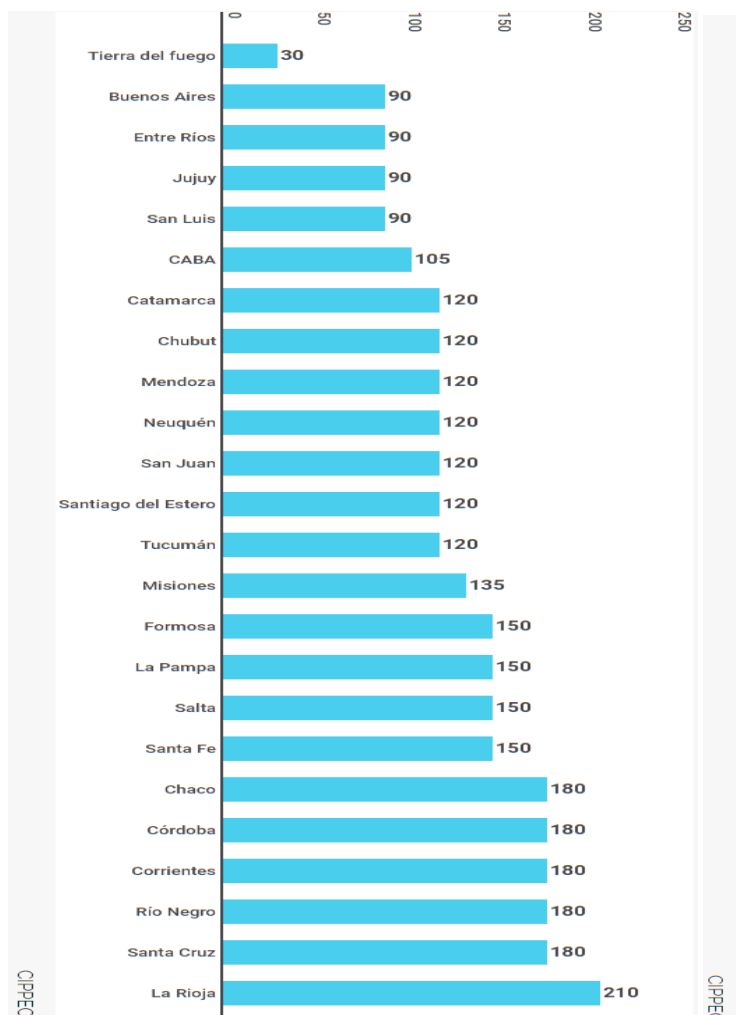
Artículo 25: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Licencias en la Administración Pública

En el siguiente cuadro se puede observar que las familias acceden a distintos tipos de licencia según el sector y la provincia en la que trabajen. Sólo para las trabajadoras formales en relación de dependencia, existe una licencia de 90 días para maternidad y de 2 días por paternidad. En la administración pública, hay provincias que otorgan hasta 5 días de licencia a los padres.

LICENCIAS POR MATERNIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LICENCIAS POR PATERNIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Fuente de los gráficos: CIPPEC ²⁰

Artículos relevantes de las Convenciones Internacionales ratificadas por Argentina que entran en conflicto con la Ley de Contrato de Trabajo.

▪ Ley 23.179: “Eliminación de discriminación contra la mujer”. Se repasarán los puntos más relevantes que contiene esta ley para la temática abordada.

“Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el

²⁰ CIPPEC. Recuperado de: <https://www.cippec.org/publicaciones/mas-dias-para-cuidar-una-propuesta-para-modificar-el-regimen-de-licencias-desde-la-equidad/>

desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

***Teniendo** presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.*

***Reconociendo** que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.*

Artículo 2: Inc. f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 5: Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

b) 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 casos.”

▪ Ley 23.849: “Apruébese la Convención sobre los Derechos del Niño”. El artículo 18° reza lo que debe respetarse en una nueva ley de licencias.

Artículo 18

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.

2. 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.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

▪ Ley 26.061: “Ley de Protección Integral”. Artículos 7° y 18° relevantes para el presente trabajo.

Artículo 7: RESPONSABILIDAD FAMILIAR. La familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno y el efectivo ejercicio de sus derechos y garantías.

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.

Artículo 18: MEDIDAS DE PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Las medidas que conforman la protección integral 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.

Artículo 28: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.

Las disposiciones de esta 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.

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

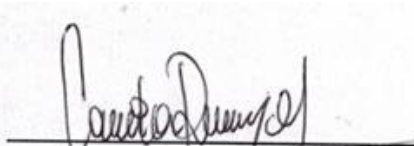
Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	BURZIO CAMILA
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	37.439.324
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“Laguna jurídica en el régimen de licencias por maternidad y paternidad establecido en la ley de contrato de trabajo.”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	Camilaburzio_24@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

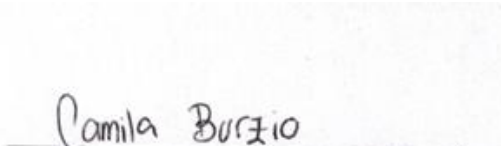
Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: 26 de noviembre de 2018



Firma autor-tesista



Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica: _____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado