



## **LICENCIA POR MATERNIDAD DE MADRE NO GESTANTE**

Parejas lesboparentales

### **NOTA A FALLO**

**Carrera: Abogacía**

**Nombre de la alumna: Zamudio, Andrea Beatriz**

**Legajo: VABG94918**

**DNI: 27023104**

**Fecha de entrega:**

**Tutora: María Belén Gulli**

**Año 2022**

**AUTOS:** Díaz Reck M c/ A.R.B.A S/ medida autosatisfactiva.

**TRIBUNAL:** Juzgado Administrativo N°1 de La Plata N° de Expediente: 50832/  
Juez Francisco José Terrier (27/12/2018)

## **I. Introducción**

Los actuales modelos de familia irrumpieron en la sociedad, lo que obligó a modificar progresivamente conductas, costumbres, sistemas, pensamientos y leyes. Uno de los cambios centrales fueron las nuevas estructuras familiares, y las consecuencias que de éstas se desprenden para armonizar los derechos conquistados.

Estas variaciones se vieron reflejadas en distintos ámbitos. En el presente trabajo nos abocamos a las licencias por maternidad. Esta licencia o permiso, para Litterio (2010) es el reconocimiento que supone la posibilidad de un período de tiempo del que dispone el padre y la madre para atender las necesidades generadas por la llegada de un nuevo hijo adoptivo o biológico. Puntualmente, en este caso se analiza la “la licencia por maternidad de la madre no gestante, en una familia lesboparental”. La falta de adecuación normativa de la **ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo** (en adelante LCT)- y de la **ley Provincial 10.430**, conceden una licencia por maternidad de 90 días y licencia por paternidad de 2 o 3 días, muestra de que la sociedad al momento de la promulgación de las leyes citadas no es la misma que hoy se transita, cuando al momento de legislar se hizo en base a parejas heterosexuales y madres gestantes.

El material a analizar presenta dos aristas a tener en cuenta. Por un lado, el análisis objetivo de la normativa vigente y una resistencia interpretativa que conlleva el desconocimiento de modelos de familia no tradicionales, no previstas para licencia por maternidad en las parejas lesboparentales para madres no gestantes. Por otro, la nueva realidad social y las diversas conformaciones familiares que no se pueden desconocer sin afectar los derechos del trabajador que tiene por objeto las relaciones laborales, “para integrar al trabajador al cuerpo social de la comunidad para el debido desarrollo de esta” (Ackerman, 2005 p. 124).

En el fallo “**Díaz Reck M c/ A.R.B.A S/ medida autosatisfactiva**” dictado por el Juzgado Administrativo N°1 de La Plata, con fecha 27 de diciembre de 2018, Malena Díaz Reck, pareja de la madre gestante, solicitó una licencia por maternidad, en su condición de

madre no gestante, conforme a lo que establece el art. 43 de la Ley 10.430 prevista para el personal femenino; derechos conocidos en la Constitución de la Nación Argentina y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía. Dicho pedido fue rechazado, otorgándole 3 días por paternidad, licencia que se le otorga al personal masculino, como reza en el art. 44 de la nombrada ley.

A la luz de lo solicitado por la accionante, nos encontramos frente a una laguna axiológica que se presenta cuando las condiciones relevantes establecidas por el legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante, tal como la describen Alchourrón y Bulygin (2012).

Esta laguna axiológica se manifiesta ante la falta de normativa actualizada conforme a los derechos emergentes de la nueva legislación de identidad de género (Ley 26.743), de matrimonio igualitario (ley 26.818), de diversidad familiar y de las técnicas de reproducción humana (arts. 401 y siguientes, 509 y siguientes, y 558 y siguientes de C. C. y C. N.), donde no existe previsión legal expresa de licencias para progenitoras no gestantes que no fuera por adopción. Puntualmente en el caso, no está prevista la normativa para la licencia de madre no gestante de una familia lesboparental.

Al analizar el fallo resulta relevante destacar que se usa un cuerpo normativo que no está adaptado a las familias no tradicionales, y profundizado ese problema porque se le asigna la licencia por paternidad, con visiones arcaicas de las composiciones familiares, del derecho a formar una familia no heterosexual y, sobre todo, no reconocer a la madre no gestante, un vínculo filial igual de importante que tiene la madre biológica.

Resulta enriquecedor mostrar cómo se dio la solución a la falta de normativa con respecto a la licencia por co-maternidad<sup>1</sup> o a la licencia de madre no gestante. A partir de la Ley 26.618 de matrimonio civil es posible inscribir la co-maternidad o co-paternidad de los nacimientos o adopciones de hijos/as de personas del mismo sexo que contraigan matrimonio, lo decisivo en materia de co-maternidad/co-paternidad es la manifestación de la voluntad pro-creacional previa, libre e informada con las formalidades requeridas para su protocolización.. El juzgador armonizó el plexo normativo con las nuevas conformaciones

---

<sup>1</sup> Co-maternidad: La colectiva feminista “lesmadres” utiliza el término “comaternidad” para hablar del vínculo con sus hijos.

Comaternidad: ejercicio conjunto de la maternidad llevada a cabo por una pareja de mujeres.

familiares y las Técnicas de Reproducción Humana Asistida (en adelante T.R.H.A). En el caso fue otorgada por tratarse de “personal femenino” tal como lo expresa parte del artículo en cuestión, y por vía analógica de las normas que otorgan “licencia en caso de adopción”.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

El caso en estudio comienza con un formal pedido de licencia por maternidad de la madre no gestante de una pareja lesboparental, a su empleadora ARBA, amparándose en el art. 43 de la Ley 10.430 y la ley de Contrato de Trabajo en el art. 177. A la actora le llega la información de que el dictamen de la Dirección de Asuntos Laborales aconseja “el otorgamiento de licencia por paternidad” -de 3 días- según el régimen de la ley 10.430.

Debido a la urgencia de lo solicitado, la misma no cumple con los tiempos y las formas establecidas para iniciar un juicio contencioso administrativo, donde es condición que en primer término debe agotarse la vía administrativa.

Por consiguiente, en esta primera y única instancia, la parte demandante continúa con el proceso en el que solicita que se le dé curso a la demanda por la vía del juicio sumarísimo.

El apoderado de la fiscalía de estado contestó la demanda, solicitando el rechazo de la acción incoada en todos sus términos, por improcedente, ya que se superpone a una vía administrativa pendiente de resolución. Además, denota la inexistencia de la configuración del “caso” requerido para la apertura de la competencia contencioso administrativa. Sobre el fondo del planteo, fundamentó que la administración debe sujetar su accionar al principio de legalidad; sostiene que no desconoce los principios, derechos y garantías que surgen del nuevo plexo jurídico que reconoce la identidad de género, el matrimonio igualitario y la diversidad familiar. Sin embargo, la interpretación de las normas jurídicas debe realizarse de modo de no contemplar la literalidad de la norma, es decir, con abstracción de las nociones de masculino y femenino. También, alega que en el art. 43 de la ley 10.430, el bien jurídico tutelado es la gestación.

En el llamamiento de autos para dictar sentencia, el juez hace lugar a la acción instaurada por Malena Díaz Reck contra la Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires. Así se le reconoció el derecho de la actora de gozar de la licencia por maternidad por el plazo de 90 días contados desde el nacimiento, con percepción íntegra de haberes.

### **III. La ratio decidendi de la sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo N° 1 Dto. Judicial La Plata.**

Con el propósito de organizar los argumentos manifestados por el juez al momento de dictar sentencia, el mismo exteriorizó que existe una petición clara y expresa de la accionante, quien no agotó la vía administrativa por la premura del caso y configuró la urgencia con la fecha probable de parto. Asimismo, alegó que la inactividad del Organismo Público fue el que imposibilitó el acceso a la Justicia; mientras que el fondo de la cuestión planteada y el régimen jurídico local aplicable no se encuentran actualizados conforme a los derechos emergentes de la nueva legislación de identidad de género<sup>2</sup>, de matrimonio igualitario<sup>3</sup>, de la diversidad familiar y de las T.R.H.A<sup>4</sup>. Por lo que se debe compatibilizar el régimen local a los estándares de protección que nacen de las normas de la más alta jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico (Chmielak, Carolina L.- 2019).

Por otra parte, plantea que no resulta sensato que se otorgue a la accionante una “licencia por paternidad”, ya que esto estaría forzando el texto normativo.

El juzgador dio la solución al caso por tratarse de “personal femenino” -tal como lo expresa la primera parte del art. 43 de la ley 10.430-, como también, por vía analógica, la situación puede ser cubierta por las normas que otorgan licencia en caso de adopción. Por lo expuesto, desestimó que la legislación aplicable sólo otorgue protección al personal gestante o al acto de gestación.

Incluso completó su decisión con las normas del Código Civil y Comercial de la Nación: en el art. 558, donde se establece la igualdad de efectos para la filiación, sin distinguir los diferentes supuestos (por naturaleza, por T.R.H.A o por adopción); y en el art. 562, donde se implanta la voluntad pro-creacional como fuente de filiación, independientemente de quien haya aportado los gametos. Estos artículos son los sustentos para equiparar la adopción con la situación planteada. Asimismo, agregó que la adopción es la única que contempla la protección del niño por parte de quienes no son gestantes, situación en la que se encuentra la accionante y que, al mismo tiempo, coincide con la que se otorga a la persona gestante.

---

<sup>2</sup> Ley 26.743. Ley de Identidad de Género (2012)

<sup>3</sup> Ley 26.618 Matrimonio Civil (Matrimonio Igualitario) (2010)

<sup>4</sup> C.C. y C.N. arts. 401 y sgtes., 509 y sgtes.; y 558 y siguientes. (2015)

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.**

Eleonor Faur sostiene que:

El reconocimiento de derechos civiles de gays, lesbianas y trans coexiste con una legislación laboral anacrónica, que define y distingue responsabilidades en función del género. Todo ello da cuenta de un entramado de lógicas contrastantes en las regulaciones estatales. Es decir que, por un lado, tenemos un derecho de familia avanzando hacia un sistema de igualdad de derechos, y por el otro un derecho laboral sostenido en una lógica maternalista, que no refleja las transformaciones atravesadas en el derecho de familia. De tal modo, omite el reconocimiento de la población LGTTBI, y refuerza las desigualdades de género y clase. (Eleonor Faur- 2018)

Natalia Saralegui (2019) resalta distinguida la conclusión que se realizó en la sentencia respecto al origen de la incompatibilidad, que evidencia un modelo de familia patriarcal. En éste el rol de la mujer estaba destinado al cuidado y crianza de los hijos, mientras que el varón debía trabajar para proveer los alimentos. Esta normativa patriarcal se evidencia al otorgar tan disímiles días de licencia a uno y otro caso.

Para establecer el marco legal de la situación que se presenta, se trabajó en los estándares previstos en los instrumentos internacionales, nacionales y jurisprudenciales.

Partiendo de la normativa internacional, se analizó: La Declaración Universal de Derechos Humanos, La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999), El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), a Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Los Convenios de Organización Internacional del Trabajo, Convenio Nro. 3, Convenio Nro. 111, Convenio Nro. 156, Convenio Nro. 183, La Recomendación Nro. 191. La normativa expuesta que protege en general a la familia, a las distintas formas de discriminación de la mujer, la libertad, la igualdad, los derechos, el cuidado durante el embarazo hasta el nacimiento y los primeros cuidados del recién nacido, en particular la OIT presenta un enfoque de protección de la

mujer durante embarazo y la maternidad con relación al trabajo y sus derechos, la igualdad, el cuidado del recién nacido y las oportunidades laborales.

Si bien es amplia la normativa respecto a la protección de la mujer en el embarazo y luego del parto, adeuda la adecuación de las normas en las licencias por maternidad, para la protección de los derechos de madres no gestantes, las nuevas conformaciones familiares, y las T.R.H.A. brindando herramientas protectoras enfocadas a la mujer cisgénero.<sup>5</sup>

Partiendo de la normativa nacional, el derecho de familia refleja en la Argentina contemporánea una lógica fundada en los principios de derechos humanos, la igualdad y la no discriminación. Reconoce la diversidad de modelos familiares y otorga el mismo estatus a las personas, sujetos de derechos, cualquiera sea su orientación sexual o identidad de género” (Herrera et al., en prensa; Jelin, 2017).

Se analizó la siguiente normativa:

La Ley de contrato de trabajo (LCT) Nro. 20.744, los arts. 177 y 179; nueva legislación de identidad de género (Ley 26.743), de matrimonio igualitario (Ley 26.618), de la diversidad familiar y de las T.R.H.A. (arts. 401 y sgtes., 509 y sgtes.; y 558 y sgtes. del Cód. Civ. y Com. de la Nación), en concordancia con la normativa internacional la licencia por maternidad protege el embarazo y el cuidado del recién nacido, es dable mencionar que a nivel nacional está en vigencia la ley de género, de matrimonio igualitario y de T.R.H.A., pero aun contando con esta importante legislación, las licencias por maternidad no se modificaron y no se encuentran en armonía con la nueva legislación vigente, debiendo recurrir a la jurisprudencia para poder avanzar con los nuevos derechos adquiridos.

Es dable mencionar que la **LCT** no regula la licencia por adopción, pese a que la familia es “(...) la institución social, permanente y natural, compuesta por un grupo de personas ligadas por vínculos jurídicos emergentes de la relación intersexual y de la filiación” (Belluscio, 1998 p. 3 tomo I).

Asimismo, deja al descubierto un único modelo de familia “varón proveedor, mujer cuidadora”.

---

<sup>5</sup> Cis/ cisgénero: personas cuya identidad y expresión de género coincide con el sexo biológico que se les asignó al nacer.

La doctrina mayoritaria, como la expuesta por Mario Ackerman (2005), entiende que, al momento de sancionarse la ley de Contrato de Trabajo, todavía la adopción no era una institución vigente en la legislación nacional, ni había sido una realidad social como lo es hoy.

Es indispensable tener presentes los derechos emergentes de la nueva legislación de identidad de género (**Ley 26.743**), de matrimonio igualitario (**Ley 26.618**), de la diversidad familiar y de las T.R.H.A. (**arts. 401 y sgs., 509 y sgs.; y 558 y siguientes del Cód. Civ. y Com. de la Nación**), siendo imperioso conciliar el régimen local a los estándares de protección que provienen de las normas de la más alta jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico (fallo Díaz Reck).

La normativa del nuevo Código Civil y Comercial regula relaciones jurídicas de familias, en plural, en condiciones de igualdad formal, aunque con algunas dificultades al momento de concretar, en el plano real (Fabián Repetto | Damián Bonari | Gala Díaz Langou. Documento de políticas públicas).

Partiendo de la normativa provincial, se analizó:

La **ley Provincial 10.430**, los artículos: **38, 43, 44, 45**, que, en concordancia con la ley nacional, articula la licencia por maternidad, paternidad, alimentación y cuidado del hijo, y amplía dicha protección a la adopción en los mismos términos que los hijos biológicos en el art. **47** y el art. **48**.

A continuación, se presentan fallos armónicos del tema a tratar:

1. **Juzgado Civil, Comercial y Contencioso Administrativo Federal Nro 2, La Plata P., Y. B. c. INSSJP s/ medida autosatisfactiva (P., Y. B. c. INSSJP s/ medida autosatisfactiva, 2019).** Una pareja de mujeres, cumplió su deseo de ser madres, cuando una de ellas, por medio de T.R.H.A, logró quedar embarazada. La madre no gestante solicitó a su empleador -Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados- la licencia por maternidad, de acuerdo al Convenio Colectivo De Trabajo para los trabajadores del INSSJP n° 697/05 “E” en su art. 60, que fija un total de 100 días, regulados en 30 días antes del nacimiento y 70 días posteriores al mismo.

Su pedido fue rechazado, ya que la solicitud de la agente no se hallaba prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del INSSJP, encontrándose frente a un vacío legislativo.

En este caso el juzgador resolvió conceder parcialmente el pedido, otorgándole los setenta días posteriores al nacimiento, negándole los 30 días anteriores al parto o nacimiento, donde sostuvo que estos días sólo le corresponden a la mujer gestante, por su estado de gravidez.

2. **Juzgado de 1º instancia en lo Contencioso Administrativo Y Tributario secretaría Nª 1- M.M.C contra GCBA sobre amparo- impugnación- inconstitucionalidad.** Número: EXP 481/2019-0 (M.M.M contra GCBA sobre amparo, 2019). Este caso lo conformó una pareja lesboparental, trabajadoras de la Policía de la Ciudad, en el cual la madre gestante por medio T.R.H.A originó un embarazo gemelar y la madre no gestante decide realizar un tratamiento para poder amamantar. En esta situación es que solicitó al jefe le conceda una licencia de madre lactante o adoptante, estipulado en el art. 23 de la ley 6025/18<sup>6</sup>, donde se otorga 45 días antes del nacimiento del bebé, 75 días después del nacimiento y 15 días por ser gemelar, que estatuye el Sistema Integral de Seguridad Pública de la Ciudad. La licencia por maternidad como madre no gestante fue rechazada, por no encontrarse prevista en el ordenamiento.

En este marco de la acción promovida, peticiona el dictado de una medida cautelar, donde se disponga “la revocación del acto administrativo”, con los argumentos brindados y la normativa aplicable al caso (instrumentos internacionales, nacionales, convenciones y pactos internacionales). Se dieron por cumplidos los recaudos para el otorgamiento de la tutela provisional solicitada.

Al momento de fallar, se tuvo en cuenta la solicitud para poder amamantar, además de los derechos consagrados. Por consiguiente, se le concedió a la madre no gestante, la licencia oportunamente solicitada de 75 días después del nacimiento y 15 días por ser gemelar, que estatuye el Sistema Integral de Seguridad Pública de la Ciudad.

Con esta amplia normativa desplegada ut supra, el juez armonizó y fundamentó su decisión en el caso que nos ocupa. De acuerdo a la evolución y el sentido del derecho del

---

<sup>6</sup> Ley de empleo público de la Ciudad de Buenos Aires

trabajo, el principio protectorio gira en torno a toda la normativa laboral, que funciona como una herramienta fundamental para armonizar el Derecho del Trabajo.

Para Litterio (2010), el amparo a las licencias laborales precisa del sostenimiento de las condiciones de trabajo para quienes ejercitan sus compromisos familiares y la igualdad de oportunidades se sustenta en la prohibición de discriminación por el ejercicio de dichas responsabilidades.

#### **V. Postura de la autora.**

La ausencia de normas para el caso trabajado, como la urgencia para modificar las leyes a fin de adecuarlas a la sociedad actual, abre paso a la oportunidad de plantear el problema y darle la posible solución. En base al caso y lo resuelto puntalmente en este fallo expondré mi postura.

La normativa en estudio, referentes a la licencia por maternidad, fracciona la misma en 45 días preparto y 45 días postparto, acumulando un total de 90 días. Al realizar esta división el legislador intenta proteger con los días anteriores al parto la salud de la mujer, mientras que los días posteriores al nacimiento se suma la recuperación de la mujer púérpera y el cuidado del recién nacido.

También debemos contemplar el instituto de la adopción, regulado en el C. C. y C. N., que tiene por objeto proteger los derechos de niños, niñas y adolescentes a vivir y desarrollarse en una familia, cuando la de origen no pueda. En donde la ley provincial 10.430 otorga las mismas licencias que se les concede a la madre y al padre a partir de la guarda o tenencia del menor.

Si analizamos conjuntamente estas dos normas, podemos vislumbrar que tienen en común la protección y cuidado de los hijos, en la licencia por maternidad en la segunda fracción, mientras que el instituto de la adopción la normativa concede dicha licencia a partir de la guarda o tenencia.

No podemos dejar de lado, la licencia por paternidad, que haciendo referencia a lo ya expuesto, es la licencia que quiso concederle el empleador a la madre no gestante, esta licencia está dirigida al padre, y otorga un total de 2 o 3 días según la normativa pertinente (L.C.T/ ley 10.430), que resulta absolutamente insuficiente, injusta y discriminatoria, con

una postura patriarcal de hombre proveedor y mujer cuidadora, que asimismo en la práctica lo aleja del derecho de gozar su paternidad en los primeros días de vida de su hijo, como también el acompañamiento familiar, el cuidado de la madre y el cuidado del recién nacido.

Por lo expuesto es que disiento con lo resuelto por el juzgador al concederle a la actora los 90 días de licencia por maternidad, considero que solo le corresponde los días posteriores al nacimiento, ya que los días anteriores al mismo tiene por objeto el cuidado y la salud de la madre gestante.

Cuando el juez expone los fundamentos para tal decisión tiene en cuenta la primera parte de la norma, -el personal femenino- y por vía analógica de las normas que otorgan “licencia en caso de adopción”; en consecuencia sostengo que nos encontramos con un caso de abuso del derecho, y se contradice con los derechos que pregonan la igualdad y de no discriminación, cuando en los fundamentos del fallo expone que la ley tiene una mirada patriarcal al dejar a la mujer en el lugar de cuidadora, y padre proveedor, en vista a las licencias entre el hombre y la mujer que son tan disimiles.

Al equiparar la licencia por maternidad de una madre no gestante, en los mismos términos que una madre gestante, otorgándole los 90 días, sin tener en cuenta cómo y para que se desdoble dicha licencia, no resulta sensato y sería hasta incluso discriminatorio para el resto de las conformaciones familiares.

Con lo manifestado no quiero decir que no le corresponde una licencia, sino que los días anteriores al nacimiento carecen de sustento jurídico para cualquier persona no gestante, independientemente de su género; se debería erradicar la licencia por paternidad para sustituirla por una licencia más inclusiva a la pareja no gestante y así darle reconocimiento a la diversidad de género en la práctica de sus derechos.

## **VI. Conclusión**

Por lo expuesto es que la adecuación normativa y terminológica en la legislación laboral actual es fundamental, para conciliar la diversidad e igualdad de género, el matrimonio igualitario y las distintas formas de filiación, para con las licencias por nacimiento.

En la L.C.T y la ley 10.430 sólo se cuenta con licencias por nacimiento para la mujer y para el hombre, desconociendo la diversidad de género, las distintas conformaciones familiares y las tres formas de filiación que reconoce el C. C. y C. N.

Es por ello que se debe diferenciar a la persona gestante en base a su condición y la persona no gestante con el sustento de las obligaciones compartidas en el cuidado de los hijos. Sin dejar de lado el engranaje entre los sujetos intervinientes en la relación laboral, empleador y empleado, para una justa regulación entre los derechos y obligaciones de ambas partes y así consolidar una justicia laboral equitativa.

## **V. Referencias**

### Legislación

Constitución Nacional Argentina

Declaración Universal De Derechos Humanos.

Ley 23054- Convención Americana Sobre Derechos Humanos- Pacto De San José De Costa Rica.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales.

Convención Sobre Los Derechos Del Niño.

Convenciones Colectivas De Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio N° 103. Convenio N° 111.

Convenio N° 156. Convenio N° 183. Recomendación N° 111. Recomendación N° 156. Recomendación N° 191.

Código Civil Y Comercial De La Nación (2015)

Ley 20.744 De Contrato De Trabajo.

Ley 26.743. Ley de Identidad de Género (2012)

Ley 26.618 Matrimonio Civil (Matrimonio Igualitario) (2010)

Ley Provincial 10.430. Estatuto y escalafón para el personal de la administración pública.

### Doctrina

Ackerman Mario, (2005). "Tratado del Derecho del Trabajo". Ed. Rubinzal- Culzoni.

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Belluscio Augusto Cesar (2004), Manual de Derecho de Familia. Tomo I, Depalma.

Obtenido de <https://derechocivil212.files.wordpress.com/2018/02/manual-de-derecho-de-familia-tomo-i-augusto-cesar-belluscio.pdf>

Eleonor Faur (2018) Animus Curiae de expediente DIAZ RECK MALENA C/ A.R.B.A S/ MEDIDA AUTOSATISFACTIVA. 06/12/2018.

Herrera et al., en prensa; Jelin, 2017. *Animus Curiae* firmado por CECILIA AGUIRRE (06/12/2018).

Litterio Liliana Hebe, (2010) “Las Licencias Paternales en el Empleo Privado. Ed. Rubinzal-Culzoni.

#### Jurisprudencia

Juzgado Civil, Comercial y Contencioso Administrativo Federal Nro 2, La Plata. P., Y. B. (2019)

Juzgado Administrativo N°1 de La Plata N° de Expediente: 50832/ Juez Francisco José Terrier Díaz Reck M. (2018)

Juzgado de 1° instancia en lo Contencioso Administrativo Y Tributario N° 1 M.M.C (2019)

#### Otros

Chmielak, Carolina (2019). Biblioteca CALP. Recuperado de <http://www.biblioteca.calp.org.ar/meran/opac-detail.pl?id1=132143#.Y34FOXbMLct>

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

Rodríguez Lauray Tabak, Nicolás (2010). La Adopción: Fantasías y Verdades  
<https://www.surargentina.org.ar/noticias/la-adopcion-fantasias-y-verdades-por-laura-rodriguez-y-nicolas-tabak/>

Saralegui, Natalia. Comentario al fallo "Díaz Reck, Malena c/ARBA s/Medida Autosatisfactiva" La licencia por co-maternidad a la madre no gestante, entre el modelo de "familia patriarcal" y los avances legislativos del colectivo LGBTIQ+.

Repetto, Fabián; Bonari, Damián; Díaz Langou, Dana (2013, Diciembre). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Documento de políticas públicas 126. Área de desarrollo social programa de protección social recuperado de [www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf](http://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf)