

Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

"LA NECESARIA INCORPORACION DE UNA LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES EN PROCESO DE ADOPCIÓN"

Alumno: Mariela Verónica Bas.
Título al que aspira: Abogada.
Tutor: Daniel Silvio Marugo.
Fecha de presentación: agosto de 2020.

De: Mariela Bas <marielavbas@hotmail.com>
Asunto: Solicito autorización de Tema para tesis final
Fecha: 19 de julio de 2019, 15:40:11 ART
Para: "marilina.miceli@uai.edu.ar" <marilina.miceli@uai.edu.ar>
Cc: "emiliano.meza@uai.edu.ar" <emiliano.meza@uai.edu.ar>

<marielavbas@hotmail.com>
Señores
Facultad de Derecho y Cs. Políticas
UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
-Secretaría Académica-

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes en atención a lo expresado en el **Comunicado de Orientación N°1661/18,** ya que es mi intención desarrollar el tema **: "Incorporación de una licencia especial en la L.C.T. para los trabajadores que se encuentren transitando el proceso de adopción"** ya que "las licencias para padres y madres trabajadores" han sido ampliamente abordados, conforme lo dicho en el comunicado citado motivo por el cual paso a exponer los motivos que me llevan a su elección.

Motiva su elección el haber transitado el proceso de adopción de mi hija, hace dos años, y haber advertido que son numerosas las citaciones, audiencias y momentos sobre todo el de vinculación con el menor que ameritan la presencia de los futuros padres adoptivos en el desarrollo del proceso ante el Juzgado interviniente, Asesoría de Menores e Incapaces, psicólogos oficiales y estar presentes ante las visitas programadas de los asistentes sociales en el domicilio, futuro hogar, del niño.

Las exigencias invocadas son obligatorias en el proceso de adopción y la L.C.T. no contempla nada de ello, tornándose dificultoso transitar este proceso sin contar con este tipo de licencias especiales para el trabajador en relación de dependencia.

Puntualizo también que las incomparecencias a las citaciones hacen que las audiencias deban fijarse nuevamente, dando lugar a una dilación en la tramitación del proceso y postergación de momentos; pudiéndose mal interpretar la incomparecencia como un desinterés cuando no lo es, tratándose de una imposibilidad de concurrir a las citaciones por no tener un permiso especial en el ámbito laboral.

Mi intención es abordar en la tesis este tema logrando un aporte académico y que trabajadores que atraviesen el mismo proceso que yo transité lo hagan sin dificultad en sus situaciones laborales ya que la adopción debe ser vivida con armonía, felicidad y amor familiar.

Sin más y a la espera de una pronta y favorable respuesta a la autorización de tratar el tema propuesto, saludo a ustedes atentamente.

Mariela Verónica BAS
LEG. 1113 – DNI 23.133.257

De: Mariela Bas [marielavbas@hotmail.com]
Enviado el: jueves, 15 de agosto de 2019 06:30 p.m.
Para: Miceli, Marilina
Asunto: Envío respuesta TUTOR - Tema para tesis final

Estimada Dra. Miceli, mi tutor será el Dr. Daniel Marugo.
Acompaño mail del cual se desprende la aceptación por parte del nombrado.
Atentamente.
Mariela Bas

De: daniel silvio marugo <danielmarugo@hotmail.com>
Asunto: Re: CONSULTA POR TUTORIA EN TRABAJO FINAL
Fecha: 15 de agosto de 2019, 11:06:12 ART
Para: Mariela Bas <marielavbas@hotmail.com>

Mariela por supuesto que acepto. Empeza a mandarme lo que tenes! Saludos

De: <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Asunto: RE: Envío respuesta TUTOR - Tema para tesis final
Fecha: 15 de agosto de 2019, 18:43:44 ART
Para: <marielavbas@hotmail.com>

Tema registrado Atte

De: "Meza, Emiliano" <Emiliano.Meza@UAI.edu.ar>
Asunto: RE: AGREGO CONSULTA
Fecha: 12 de junio de 2020, 13:25:21 ART
Para: Mariela Bas <marielavebas@gmail.com>

Hola Mariela,
Sí, si continuas con el mismo tema y tutor, esa reserva de la Dra. Miceli es válida todavía.

Saludos.
Emiliano Meza
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Abierta Interamericana

“Nuestros hijos fueron nuestros desde el día que nacieron y “todo” tuvo que suceder para que nos encontráramos”.

Magdalena Juan Ampuero
“Criando tigres de peluche”

Agradecimientos:

A toda mi familia. En especial a mis padres, Elvira y Pablo, aunque uno de ellos ya no esté sigue presente a mi lado en cada paso que doy, quienes alentaron este camino y me enseñaron que la perseverancia y el esfuerzo son el camino para recoger los frutos.

A mi esposo, Bruno, por ser mi sostén, mi compañero y empuje constante; y a mi hija, Naiara, quien me inspiró e hizo vivir la experiencia más hermosa de ser mamá más allá de no haberla llevado en mi vientre.

A mi prima, Laura Carina, quien marcó mis pasos iniciales; y, compañeros y amigos que me alentaron y acompañaron en este largo camino.

A cada uno de los docentes y al personal administrativo de la Faculdad que conocí en este recorrido.

Y al Dr. Daniel Marugo por su tiempo y colaboración en el desarrollo de este trabajo final.

Justificación:

El tema seleccionado deriva en realizar un aporte académico, de forma tal que se concientice la relevancia que ostenta el contar con una licencia que permita disfrutar un proceso de adopción, y poder cumplir con cada una de las etapas y exigencias que dicho trámite requiere.

El proceso de adopción cuenta con muchas exigencias que requieren que el trabajador, se ausente en varias oportunidades y no pueda desempeñar su labor de forma constante, por lo que el contar con una licencia especial, aliviaría aquellas exigencias puesto que dentro de este proceso, se realiza una amplia serie de citaciones, audiencias y reuniones de vinculación con el menor, requiriéndose determinados permisos para poder cumplir con las mismas, los cuales no se encuentran contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo; de modo tal que, también, se aseguraría el cumplimiento de normas constitucionales, convencionales tendientes a procurar el bien general del niño/niño o adolescente.

Es así que, entender el alcance del otorgamiento de una licencia de este tipo, resulta fundamental para explicar los retos de una adecuación normativa, y el fundamento de la protección legal a los trabajadores subsumidos en un proceso de adopción.

Por otra parte, e igualmente relevante, resulta el hecho de que encontrándonos en el siglo XXI, aún no se haya incorporado una licencia relacionada con la adopción, y la legislación excluya y limite el derecho de cierto grupo de trabajadores con total vulneración al principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional.

Ahora bien, sin perjuicio de que la LCT no contempla dentro del régimen de licencias la maternidad por adopción sino sólo la biológica, existe una serie normativa particular de cada actividad, que concede una licencia de este tipo durante el trámite de la guarda con fines de adopción, por lo que si bien podría reducirse el perjuicio que genera la falta de regulación en la materia, aún quedan excluidos aquellos trabajadores que no se encuentren dentro de las actividades que la contemplan.

Resulta necesario entonces y es lo que en definitiva se busca con la realización

de esta tesis, demostrar la importancia y la necesidad de que la LCT incorpore dentro de su dispositivo, la licencia por maternidad y/o paternidad por medios de adopción.

Como estudio exploratorio, el presente constituye un puntapié inicial para evaluar y posteriormente profundizar, el alcance de una licencia de este tipo, su naturaleza jurídica, los orígenes de la licencia en sentido estricto, su finalidad, de modo tal que nos lleve a demostrar que nuestra premisa resulta irrefutable.

En un nivel "analítico" o investigativo, constituye además la oportunidad para recuperar y "aplicar" marcos conceptuales o propuestas de la doctrina especializada, con planteos actualizados e innovadores, y ponerlos a disposición y en favor de una mejora de la cuestión.

El derecho laboral, como rama jurídica, nació con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores frente a decisiones del empleador, y es el conjunto de también de las obligaciones que cada uno de ellos ostenta; siendo las licencias laborales una protección otorgada por la ley al trabajador, frente a una enfermedad, cualquiera sea el origen de esta, o bien por maternidad/paternidad o duelo, por medio de las cuales se permite al trabajador suspender por un plazo determinado, el desarrollo de su actividad laboral, manteniendo su puesto de trabajo y su remuneración intacta, durante el tiempo que dure la misma.

En definitiva, la ausencia de una licencia para adoptantes, genera un obstáculo para el fluido desarrollo y la tranquilidad que requiere el proceso de adopción, además de resultar discriminatorio y desigualitario para aquellos trabajadores que hayan decidido adoptar, frente a los que son padres de forma biológica y a los que la ley contempla.

Así, siendo necesaria la creación de este tipo de licencia, a fin de proteger a aquellos trabajadores que se encuentren en proceso de adopción, y en consecuencia puedan transitarlo con tranquilidad y armonía, y con el mismo derecho que cualquier otro trabajador que haya sido padre/madre biológico que sí gozan de una licencia especial y a los que sí la ley incluye y protege, es que se justifica la creación de este trabajo de investigación, a lo largo del cual se irán desarrollando varios conceptos y demostrando que resulta de imperiosa necesidad, la incorporación de la licencia especial

Título comercial:

"La necesaria incorporación de una licencia especial para trabajadores en proceso de adopción"

Título académico:

"La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y la desigualdad que marca frente a la falta de inclusión de una licencia especial para trabajadores que transitan un proceso de adopción. Análisis del Art.158 de la ley".

Área Temática:

Derecho del Trabajo.

Resumen:

El presente trabajo de análisis crítico, relativo a la incorporación de una licencia especial para aquellos trabajadores que se encuentren transitando un proceso de adopción, resulta relevante puesto que dicho proceso requiere de la disponibilidad de los padres adoptantes en varias ocasiones, lo cual genera que las ausencias laborales no se encuentren justificadas. Ello sin contar el proceso de adaptación entre el adoptante y adoptado, que resulta indispensable a fin de construir el vínculo afectivo.

Se intenta entonces con la presente tesis, realizar un aporte académico a fin de que los trabajadores puedan gozar de una licencia que les permita disfrutar de un proceso de tal magnitud emocional, como lo es la adopción.

En consecuencia, a lo largo del presente, se desarrollará la importancia de este vacío legal, definiéndose los objetivos a alcanzar y las acciones a realizar a fin de fundamentar de forma teórica la propuesta, procedimientos y técnicas involucradas.

En síntesis, el presente artículo constituye un estudio específico para analizar la regulación en torno a las licencias laborales y entender la necesidad e importancia que

gira en torno a contar con una licencia especial para aquellos trabajadores que se encuentren transitando un proceso de adopción, teniendo en miras que el derecho debe actualizarse y adaptarse a los cambios y necesidades que la sociedad requiere.

Objetivo general:

El objetivo general de este trabajo es el análisis crítico del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo, con más la justificación y desarrollo de la necesidad de tutelar los derechos de aquellos trabajadores que se encuentran transitando un proceso de adopción y demostrar la necesidad de que se incorpore una licencia especial para este grupo.

Objetivos específicos:

- Identificar el problema y la necesidad de abordarlo.

- Destacar la importancia de que un dispositivo establezca la licencia para trabajadores en proceso de adopción.

- Demostrar la importancia del respeto por el trato igualitario.

- Analizar la finalidad de la licencia en general y en sentido estricto.

Planteo del problema:

El artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante "Ley de Contrato de Trabajo" o "LCT", indistintamente) incluye una clase de licencias dentro de las cuales, no se encuentra prevista la licencia para el caso de que el trabajador se encuentre en un proceso de adopción, por lo que el problema que se plantea es la falta de protección de la ley a este tipo de trabajadores, que tienen el mismo derecho de disfrutar

el vínculo con el niño, que cualquier otro trabajador que hubiera sido padre por medios biológicos, y a los que la ley le concede una licencia especial a tal fin.

La confección de este trabajo viene a demostrar la necesidad de esta regulación, a fin de compatibilizar con lo estipulado por nuestra normativa suprema, la Constitución Nacional, por cuanto la misma dispone que todos somos iguales ante la ley.

Resulta evidente que la LCT no estaría dando acabado cumplimiento con el principio básico y fundamental, contenido en la Constitución Nacional, dejando este tipo de licencia para las regulaciones especiales de cada actividad, como si el proceso de adopción tuviera menor entidad que la maternidad/paternidad por medios biológicos.

Por ello, resulta ilógico que hasta la actualidad no se haya incluido este tipo de licencia en la Ley de Contrato de Trabajo, sino sólo para el caso de algunas actividades, en su regulación específica y para el transcurso de la guarda con fines de adopción, reitero, limitando el derecho de igualdad de aquellos trabajadores que transitan un proceso de adopción.

Cabe preguntarse entonces:

¿Qué necesidades atraviesa el trabajador/a que arriba a la paternidad a través de la adopción?

¿Qué protección gozan los padres adoptantes en la Argentina? ¿El trabajador que es padre por adopción se encuentra en una posición de desigualdad en relación a los padres biológicos?

¿Sería una solución para abastecer esas necesidades la incorporación de una licencia especial por paternidad para padres adoptantes?

Marco teórico:

Previo al inicio de la presente tesis se realizó una exhaustiva investigación de la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente lo regulado en relación a las licencias especiales y sus clases, la escasa doctrina que existe en relación a una posible licencia para los trabajadores adoptantes.

Es así que al realizar un minucioso análisis de la ley referenciada, con más haber transitado en persona un proceso de adopción, se pudo advertir la necesidad que genera el goce de una licencia especial para los trabajadores que se encuentren transitando un proceso de tales características.

Ahondando en la cuestión a analizar, se ha llegado a descubrir que existen varios proyectos de ley a fin de incluir este tipo de licencias e igualar el derecho de todos los trabajadores, y erradicar el carácter biologista de LCT, ampliando y adecuando su reglamentación a los cambios sociales.

Sin embargo, ninguno de estos proyectos -si bien varios se encuentran en estudio y otros archivados- aún han sido convertidos en ley, lo cual demostraría que debemos esperar un tiempo más y quizás siquiera se derogue. La realidad que nos ocupa, resulta compleja pues no se puede comprender como el derecho no evoluciona a la par de las necesidades sociales, siendo un poco más laxo y expeditivo, cuando de derecho se trata.

Es por ello que a lo largo de la tesis se realizará una comparación de distintas fuentes de información o doctrinarios en la materia en contraposición con lo reglado por la normativa, a fin de analizar la finalidad que contiene el instituto de la licencia en sí misma y la necesidad de su incorporación en el caso concreto.

En lo que al tema específico de tesis respecta, si bien al realizar la extensa revisión bibliográfica, no se han encontrado muchos autores en la materia que aborden la temática elegida, sí se podrá realizar una comparación entre lo reglado en la ley y lo doctrinariamente establecido en la jurisprudencia, como así también la violación a la Constitución Nacional que implica la falta de regulación respecto de este tipo de licencia.

Por ello, los antecedentes a utilizar para la elaboración de la tesis serán principalmente la Ley de Contrato de Trabajo, los antecedentes legislativos y las regulaciones de actividades específicas que contemplan la licencia en el proceso de guarda con fines de adopción, lo cual resultará de importancia para el análisis y comparación de lo que se busca con la incorporación de la licencia especial de trabajadores adoptantes.

En tal sentido, corresponde destacar cuáles fueron los que hemos decidido tratar y el motivo de su elección:

- Ley de Contrato de Trabajo: es el puntapié inicial pues si bien regula las licencias especiales, en su art. 158, no contempla la licencia que se busca incluir con el aporte de esta tesis.

- Proyectos de Reforma: Por cuanto el mismo es la base de lo que se intenta desarrollar con este trabajo de investigación, en especial el expediente 0818-D-2018.

"Artículo 158 bis.- Licencia por Adopción. Otorgamiento judicial de guarda con fines de adopción.

a) Con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a gozara del derecho a retirarse del trabajo por el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites necesarios con respecto a la adopción, notificando al empleador de manera fehaciente. Luego del otorgamiento judicial con fines de guarda el trabajador/a gozara de los mismos derechos y conservaran sus empleos.

b) Adopción por matrimonio. Cuando la adopción fuera efectuada por matrimonio, los conyugues gozaran las siguientes licencias:

1) La mujer casada tendrá licencia por noventa (90) días en caso de que se adopte a un menor de siete (7) años, sesenta (60) días a los menores de entre ocho (8) a doce (12) años y treinta (30) días a los mayores de trece (13) años. En caso que la adopción fuera de un mayor de edad, la licencia será de tres (3) días corridos. En caso de adopciones múltiples se extenderán las licencias por el lapso de treinta (30) días acorde a lo estipulado por edad anteriormente descripta, exceptuando él supuesto de adopción de mayores de edad, en el que se le extenderá la licencia por tres (3) días más.

2) Al hombre casado se le otorgara una licencia por adopción por diez (10) días corridos. En caso de que la adopción sea de un mayor de edad la licencia será de tres (3) días corridos. En el supuesto de adopción múltiple se le extenderá la licencia por cinco (5) días corridos más.

c) Adopción efectuada por persona soltera. Si la adopción fue efectuada por una persona soltera, sin importa el sexo, gozara del periodo de adopción otorgada a la mujer casada establecido en la presente ley en el artículo b) inciso 1) y los derechos garantizados en el articulo a).

- Acordada nº 27/2017 del 29/8/2017 : la misma contempla la licencia laboral

para padres adoptantes, en el Régimen de Licencias para Magistrados, Funcionarios y Empleados de la Justicia Nacional.

-Acuerdo nº 2300 de la SCJBA y modificatorio. Estatuto para el personal del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires.

- Estatuto docente (artículo 70 inciso d).

- Convenio Colectivo de Trabajo 660/2013: empleados de la industria de la construcción (artículo 15).

- Convenio Colectivo de Trabajo 581/10 trabajadores ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados y urbanizaciones especiales afines (artículo 14).

- Convenio Colectivo de Trabajo 700/14 para trabajadores de Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las ramas administrativas, de maestranza o cualquier otro servicio (artículo 15).

- Convenio Colectivo de Trabajo 619/2011 (artículo 14) y 635/2011 (artículo 15), aplicables a médicos de la actividad privada, y el CCT 614/2010 aplicable a los trabajadores de corte de la industria de la confección de indumentaria (artículo 21)

En definitiva, a partir de la incorporación de información relevada para el caso, la tesis contará con tres estrategias principales:

1.- Análisis de la licencia especial en sentido estricto: de forma previa a adentrarnos en el tema principal del estudio, corresponde analizar los orígenes, la estructura y finalidad de la licencia.

2.- Análisis del art. 158 de la LCT: será desarrollado a fin de identificar los principales aspectos de la temática, es decir, de la licencia especial, para construir el punto inicial de la investigación.

3.- Análisis de los distintos CCT (Convenios Colectivos de Trabajo) de algunas

actividades que incluyen una licencia de este tipo, para el caso de guarda con fines de adopción.

Metodología:

El presente trabajo es un estudio exploratorio de investigación sobre la base de revisión y análisis bibliográfico para dar respuesta al problema planteado.

Con la estructura general de este trabajo, se intentará demostrar la necesidad de incorporar una licencia especial para trabajadores adoptantes, la desigualdad que genera el vacío legal de la ausencia de una licencia especial para trabajadores que se encuentren transitando una adopción, y generar en consecuencia un aporte académico para aquel lector que tenga un escaso conocimiento en la materia.

En consecuencia, la metodología utilizada consistirá en la comparación de diferentes fuentes bibliográficas y consecuentemente, el estudio de argumentos teóricos.

La orientación metodológica de la presente investigación estará basada en las características de una investigación cualitativa, en la cual se usa de manera exclusiva la información de tipo académica, revistas, informes etc., y el análisis se enfoca en conseguir las descripciones precisas, estableciendo sus límites y alcance. Esta investigación será de forma descriptiva-analítica por cuanto su fin es establecer y determinar la importancia de la licencia especial de trabajadores en procesos de adopción.

En consecuencia, la estrategia metodológica que será usada tendrá un enfoque cualitativo, basado en la recolección de datos, sin información numérica que descubrir, tan solo se formulan preguntas que vayan dando cuerpo a la investigación y en su proceso puedan ser interpretadas y respondidas, iniciando con la búsqueda de la información relacionada con el tema a desarrollar.

Al decir de Felipe Fucito este tipo de metodología "se encuentra regido por una concepción fenomenológica, tal como la caracterizan Taylor y Bogdan (1994:15): la pretensión de "comprender" los fenómenos sociales desde la perspectiva del actor, es

decir, como éstos perciben el mundo, el sentido que le dan a la acción social y lo que consideran relevante (Max Weber, 1974:I, 5 y ss.). Se incluyen entre sus técnicas la entrevista en profundidad, la observación participante, las historias de vida, el análisis de documentos personales y todo lo que generen datos descriptivos. Se basan en las palabras expresadas oralmente o por escrito y la conducta que se observa en los participantes de un medio social. En general, por la influencia de los primeros científicos sociales que los emplearon en este siglo, como Franz Boas y Bronislaw Malinovsky, estos métodos se asocian con la antropología, auqnue son utilizados igualmente por otras ciencias sociales".

Hipótesis general:

"La ley de Contrato de Trabajo incurre en una omisión al no extender los derechos y garantías laborales previstos para los padres biológicos a los adoptivos".

"Los trabajadores que transitan el proceso de adopción se encuentran en un pie de desigualdad en materia de derechos laborales frente a los padres biológicos".

Hipótesis particular:

"El artículo 158 del capítulo II llamado "Régimen de las licencias especiales" de la LCT debe ser modificado, incluyendo una licencia para el trabajador adoptante que determine que con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a goce del derecho a retirarse del trabajo el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites y exigencias necesarias que hacen al proceso de la adopción, notificando al empleador de manera fehaciente".

"Es imperiosamente necesario lograr una reforma a la Ley 20.744 a fin de readecuarla a la Constitución Nacional y al resto de la legislación nacional, provincial e internacional"

"Falta una reforma que permita asegurar e incluir las normas protectoras tanto para la maternidad y parternidad por adopción".

Introducción:

La presente tesis abordará un estudio exhaustivo de la necesidad e importancia de la incorporación de una licencia especial para trabajadores que se encuentren en un proceso de adopción, puesto que además el vacío legal, no hace más que violar el principio de igualdad frente a la ley, excluyendo de esta forma a esta clase de trabajadores, pues no gozan de una licencia por maternidad / paternidad como aquellos que lo son por medios biológicos. Intentaremos que el lector se encuentre frente a una redacción clara, precisa y completa, del tema que nos propusimos investigar.

Se torna de vital importancia entonces, como eje central del estudio, definir el concepto "licencia laboral" como la protección que otorga la ley al trabajador, en caso de -por ejemplo- enfermedad. O bien, como una autorización o permiso, otorgado por el empleador a fin de que el trabajador pueda ausentarse de su puesto laboral, durante un tiempo determinado y con o sin goce de sueldo.

Podría decirse entonces que el otorgamiento de una licencia, encuentra su fundamento en la protección del trabajador en caso de que se encuentre transitando situaciones de vulnerabilidad o que requieran un contexto de paz y armonía, como lo puede ser una enfermedad -física o psíquica-, un duelo, un nacimiento. Esto denota, como lo hemos establecido al establecer la hipótesis del caso, que existe un grupo de trabajadores que se encuentran desprotegidos ante la ley.

Es a partir de esta premisa, que se considera relevante analizar la problemática que genera la ausencia de licencia especial para este tipo de trabajadores, y su necesidad de incorporación a la LCT, de modo tal que no exista ningún trabajador excluido de la protección de la misma.

A lo largo del presente entonces, el lector recorrerá la naturaleza jurídica de la licencia en sentido general, los orígenes de la misma, comprenderá la necesidad de incorporar una licencia especial para los trabajadores adoptantes, a la luz de las normas constitucionales y Declaraciones y Tratados con jerarquía constitucional. A su vez,

transitará el proceso de adopción, se analizarán los proyectos de ley vinculados a esta temática y se cuestionará la "exclusión" aún contenida en la LCT, art. 158.

CAPITULO I

ANALISIS E INTERPRETACION DEL MATERIAL RELEVADO

SUMARIO: 1.1.- Antecedentes de la licencia laboral. 1.2.- Concepto, finalidad y clases de licencia. 1.3.- Licencia por maternidad. 1.4.- Licencia por paternidad. 1.5.- Licencia para adoptantes.

1.1.-Antecedentes de la licencia laboral.

Previo adentrarnos en la problemática central de la tesis, consideramos preciso realizar un abordaje del concepto de licencia en sentido amplio, es decir, analizar sus orígenes, evolución, concepto y clases, para luego poder comprender el motivo -si es que existe- por el que la regulación nacional, al menos en forma general, olvida y hasta discrimina a aquellos trabajadores que se encuentran en un proceso de adopción, puesto que no les concede licencia alguna a tales fines.

La primera y Segunda Guerra Mundial dieron inicio al Derecho del Trabajo. Durante la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se fijaron ciertas condiciones exigidas por los trabajadores, como aumentos salariales, limitaciones en materia de descanso, protección a la mujer y los menores. [1]

Es así que, en cuanto al origen de las licencias, podemos decir que las primeras fueron otorgadas como consecuencia de los vestigios de la primera guerra mundial -siglo XX-; siendo una forma de respuesta a la aparición de enfermedades o accidentes (Altamira Gigena, et al, 2008).

Hasta la conferencia de Washington en el año 1919, era inimaginable otorgar licencia laboral por maternidad, pero a fin de resguardar el vínculo laboral y la estabilidad del empleo, comenzaron a otorgarse también otro tipo de licencias.

Es hacia finales del siglo XIX y los inicios del siglo XX, que comienza el interés por proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, viéndose ello materializado en la protección de la maternidad en primer lugar, y luego en la institución de la familia. Tal es así que "en 1907, se normativiza, a través de la ley 4611, el trabajo de mujeres y menores; y en 1915, se dictó la primera ley que regula sobre accidentes de trabajo (ley 9688), que rigió hasta el año 1991" [2]

Es así como en los inicios del desarrollo de la legislación laboral comienza a

[1] MARUGO, Daniel Silvio "Derecho del Trabajo" (2015) Ciudad autónoma de Buenos Aires, Cathedra Jurídica, página 5.
[2] MARUGO, Daniel Silvio (2015). Ob.citada , página 10.

perfilarse una nueva distribución de roles según el género en el mercado de trabajo. Y ello se advierte, toda vez que las leyes dictadas como respuesta a las abusivas condiciones de empleo que originaron la cuestión social, asumieron como prioridad la creación de mecanismos especiales de tutela para las mujeres trabajadoras, tanto en lo que respecta a la protección de la maternidad, como a la protección de la mujer por el sólo hecho de ser tal (Ackerman, 2008).

Con la protección de la familia se buscaba honrar a las clases trabajadoras, sobre todo, al excluir a las mujeres del ámbito laboral, dejándoles el cuidado del hogar. Como consecuencia, al género femenino se le reservó el papel de madre y esposa, desarrollando el rol "doméstico y familiar", mientras que al hombre se le adjudicó la subsistencia y manutención del hogar.

Lo cierto es que lo expuesto se vio modificado como consecuencia de diferentes crisis económicas que significaron la necesidad de generar más de un ingreso salarial, ingresando así la mujer al mercado laboral.

Es así que lo expuesto, modificó el antiguo esquema familiar, y obligó al derecho laboral adecuarse al mismo, debiendo así conciliarse la vida laboral con las responsabilidades familiares de los trabajadores de ambos géneros, es muy común que el padre y la madre trabajen a la par, rompiendo viejos esquemas de roles estancados dentro del seno familiar.

1.2.- Concepto, finalidad y clases de licencia

A los efectos de conceptualizar la licencia laboral, podemos decir que es aquella ausencia temporal al trabajo, reconocida por la ley como un derecho otorgado al trabajador, en oportunidad de acreditarse las causales establecidas por el plexo normativa, cuyo tiempo de duración varía según el caso concreto.

Se lo considera un beneficio concedido al trabajador, a través del cual éste puede interrumpir el ejercicio de su puesto, pero con la especial característica de mantener el vínculo laboral, junto a todos los efectos contenidos en el contrato de trabajo y su

regulación[3].

En efecto, puede colegirse que el instituto de la licencia laboral, encuentra su fundamento o finalidad en la suspensión por un tiempo específicamente establecido, de las prestaciones laborales, prevaleciendo el principio de continuidad del vínculo laboral.

También se ha dicho que "la licencia es un instrumento legal tutelar del trabajador, cuyo objetivo es la conservación de las relaciones laborales. Es un derecho garantizado que asiste a los trabajadores y la patronal, al ejercitarse el mismo, no puede disolver el contrato de trabajo sino solamente suspender ciertos efectos del mismo por un tiempo y bajo una forma determinada por las normas".[4]

Ahora bien, dentro de la estructura legal del derecho laboral, se encuentran reguladas varias circunstancias en las que al trabajador se le permite o concede un permiso para ejercer su función laboral, y sin embargo el contrato laboral continúa vigente a pesar de esta suspensión.

Los presupuestos previstos por la regulación derivan de ciertas circunstancias que requieren de dicha suspensión, permiso o dispensa laboral, como por ejemplo las enfermedades o accidentes, el matrimonio, las capacitaciones, las gremiales, la maternidad, que es en definitiva la que se desarrollará en profundidad en la presente investigación.

En consecuencia, las licencias otorgadas por la LCT, son breves períodos de tiempo que debe abonar el empleador y que el trabajador dispondrá para beneficio propio, sin tener que poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, por ello los días que son otorgados en consecuencia de ellas, son días corridos y remunerados.

En definitiva, si bien existe una suspensión o interrupción en el tiempo, de la realización de su labor, no hay tal en lo que respecta a la percepción de la remuneración, que es “la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia

[3] LCT 20.744.
[4] ATAMIRA GIGENA, R., COSTAMAGNA, O., SACCANI, C. (2008) "Las Suspensiones de algunos . Efectos del Contrato de Trabajo". Santa Fe: Rubinzal- Culzoni

del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador"[5].

Es decir que se produce una interrupción en el tiempo sobre la prestación de tareas pero no en el cobro del sueldo, salvo en casos especiales que son sin goce de sueldo como en el período de excedencia de la mujer. Vale decir que "la excedencia es la situación en que se puede colorar la madre trabajadora que cuenta con un año de antigüedad en el empleo, por la cual y en virtud de haber tenido a su hijo, puede suspender voluntariamente la relación de trabajo, luego de vencido el plazo de la licencia por maternidad. Este lapso no puede ser menor a tres meses ni mayor de seis. A este efecto, la dependiente debe ralizar una manifestación expresa en tal sentido, dentro de las cuartea y ocho horas anteriores de la finalización de la licencia por materndad". [6]

Estas situaciones, se encuentran específicamente reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo, pues el artículo 158 establece las licencias especiales, a saber:

"Artículo 158: "El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

1. Por nacimiento de hijo, 2 días corridos.
2. Por matrimonio, 10 días corridos.
3. 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, 3 días corridos.
4. Por fallecimiento de herman, 1 día.
5. Para rendir examen, en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos, por examen con un máxima de 10 días por año calendario."[7]

En este trabajo se centrará nuestra atención en las licencias otorgadas en relación a la maternidad y la paternidad, para luego realizar una comparación con la ausencia de regulación para aquellos trabajadores que transitan un proceso de adopción.

Es que, como se advertirá a posteriori, la regulación nacional, sólo se encarga de la licencia por maternidad, cuando la misma deriva de causas "biológicas", pero omite

[5] GRISOLÍA, J. A.,"Manual de Derecho Laboral", Ed, Abeledo Perrot. Octava edición ampliada y actualizada – 2012. Página 407.
[6] CAUBET, Amanda Beatriz, Trabajo y seguridad social, 1ªed., Errepar, Buenos Aires, 2002, cap.XV, página.438.
[7] LCT 20.744

regular dicha situación, cuando se recurre a otros medios, como lo es la adopción.

En virtud de lo expuesto hasta aquí, podemos afirmar que la figura de la licencia, es una institución de índole laboral, en favor del trabajador, puesto que a través de ella, se le asegura que ante alguna causa que le imposibilite la prestación de su labor, el empleador no disuelva el vínculo laboral y respete su derecho de suspender en forma temporal, el contrato de trabajo que los une, hasta la finalización del plazo legal establecido para cada tipo de licencia.

1.3.- Licencia por maternidad

A partir de la Reforma Constitucional de 1994, específicamente con la incorporación del "Artículo 75, inciso 22", la tutela de la mujer embarazada goza de jerarquía constitucional, pues esta situación se encuentra regulada en varios tratados internacionales dotados del máximo rango, como por ejemplo: en el Artículo 2 de la "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre"; el Artículo 24 de la "Convención Americana sobre Derechos Humanos"; en el Artículo 10 del "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales"; en el Artículo 11 Inciso c de la "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer".

Dicha protección sin embargo no es óbice para asegurar la estabilidad laboral de la mujer embarazada, puesto que la misma puede ser despedida sin causa, percibiendo la misma la indemnización correspondiente, de conformidad con los Artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Según Litterio, la licencia por maternidad es “aquella otorgada a la madre en ocasión del nacimiento de un hijo”[8]; podría decirse que su implementación se inclinó hacia la protección de la mujer trabajadora, siendo la licencia por maternidad, una tutela tanto de la madre como de su vínculo con el hijo/a y la familia en su conjunto.

A fin de tornar aplicable o ejecutar el beneficio de la licencia por maternidad, la

[8] LITTERIO, L., (2010) "Las Licencias Paternales en el Empleo Privado". Santa Fe, Rubinzal Culzoni, página 32.

mujer debe comunicar fehacientemente su embarazo a su empleador; para lo cual debe entregar un certificado expedido por su médico, en el que debe constar la fecha prevista para el parto. La comunicación en cuestión la puede efectuar de forma personal o bien realizarla a través de un telegrama, en que se transcribirá la descripción médica y el nombre del médico interviniente.

Cabe destacar que, sin perjuicio de la opción elegida para la comunicación del embarazo, deberá entregarse al empleador el certificado médico original, el que no podrá ser reemplazado por cualquier otra constancia médica.

Ahora bien, comunicado el embarazo, se inicia lo que se denomina como "período de sospecha", siendo aquella fase en la que se presume que la extinción del contrato de trabajo, decidida por el empleador, tiene fundamento en el embarazo de la mujer. Es decir, si el empleador, anoticiado del embarazo de la trabajadora, extingue de forma unilateral la relación laboral, dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al nacimiento, la ley presume dicha extinción como un despido por razones de maternidad, es decir a causa del embarazo (salvo prueba en contrario).

En el panorama descripto, vale aclarar que se encuentra a cargo del empleador la carga de demostrar que la resolución contractual, se debió a otra causal que en nada se relaciona con el embarazo comunicado, a fin de desvirtuar la presunción antedicha. Sin embargo, si el empleador no logra desvirtuar aquella presunción, deberá abonar a la trabajadora, una indemnización especial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 182 de la LCT. "El monto de la indemnización por despido será agravada, es decir que percibirá un año de remuneración más aguinaldo. Además, se deberán contemplar todos los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora".[9]

Si bien a la mujer embarazada, se le prohíbe desempeñar sus funciones laborales por un plazo de 90 días, que suelen dividirse en 45 días antes y 45 días posteriores al nacimiento, aquella puede optar por reducir el término anterior, que no podrá ser menor a 30 días y utilizar ese plazo para luego del nacimiento. Lo mismo ocurre en caso de nacimiento prematuro, pues los días de licencia no gozados por ese motivo, se acumularán al período posterior al parto.

[9] MARUGO, Daniel Silvio. Op.citada, pagina 163.

En caso de necesitar reposo durante el embarazo, por alguna complicación en el mismo o en su salud, su situación debe encuadrarse en el sistema delineado por el Artículo 208 de la LCT, que señala lo siguiente: “Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes”.

Durante el plazo de licencia, el salario de la trabajadora es abonado por el ANSeS, así como la asignación prenatal y por nacimiento. El plazo de la licencia deberá ser computado como antigüedad en el empleo a todos los efectos. (Art.159 LCT).

Una vez terminada la licencia por maternidad, la trabajadora deberá reintegrarse a sus funciones laborales, no obstante tener la opción de hacer efectiva la compensación por cese del vínculo, o bien utilizar la excedencia sin goce de sueldo, otorgada por la

ley. La finalidad de la misma es el mantenimiento de su puesto de trabajo.

El plazo de excedencia, como se dijo en el punto anterior, puede ser de tres a seis meses, pudiendo ser aplicado en caso de nacimiento o cuando la trabajadora debe atender a un hijo enfermo menor de edad.

Ahora bien, a fin de hacer efectivo el uso de este beneficio, la trabajadora debe anoticiar a su empleador, en un plazo no menor de 48 horas previas a la finalización de la licencia. En caso de no efectuar esta comunicación, se presume que la trabajadora optó por hacer uso de la opción de compensación por cese de la relación laboral, prevista en el Artículo 183 LCT. [10]

Una vez reintegrada en su puesto laboral, la ley le concede el derecho de contar con dos descansos de media hora para amamantar al bebé, durante la jornada de trabajo y por el plazo de un año a contar desde la fecha de nacimiento, a excepción que se le indique el amamantamiento por un plazo mayor.

Como puede verse, la regulación concede varios beneficios a la mujer trabajadora que es madre en forma natural o biológica, pero nada dice de aquella que lo es por otros medios -como la adopción- que si bien son procesos diferentes, no por ello menos importantes o complejos, que los haga prescindir de una contención o beneficio como la licencia especial.

De igual forma, la LCT hace una diferenciación entre la licencia por maternidad y la licencia por paternidad, como será analizado seguidamente.

[10] **Art. 183 LCT —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. "**La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y 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) 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 la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. …".-

1.4.- Licencia por paternidad

La licencia legal otorgada, al trabajador padre, consiste en la suspensión concedida por la LCT, a través de la cual se lo autoriza para ausentarse de su empleo durante el plazo de dos días, que le serán remunerados de conformidad con lo dispuesto por el artículo 158 inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta dispensa o autorización que la regulación le otorga al trabajador, como consecuencia de su paternidad, implica la posibilidad de contar con un plazo a fin de ocuparse de los requerimientos generados por el nacimiento de su hijo y de desempeñar las responsabilidades como progenitor, que el mismo genera.

El fin de la licencia por paternidad no es otro que el de compartir las obligaciones y deberes familiares con la madre, para lo cual el trabajador goza de una licencia remunerada por el nacimiento de su hijo, por el plazo de dos días.

En la práctica, este plazo ha sido motivo de muchas críticas, pues si bien obviamente el progenitor no necesita un tiempo tan prologando como el de la madre, lo cierto es que el término de dos días a fin de colaborar con aquella o bien ejercer la paternidad, resulta sumamente acotado. Sin perjuicio de ello, no ahondaremos en ello, puesto que no es materia central del análisis de esta tesis.

La licencia por paternidad, se obtiene a través de la comunicación simple al empleador, sin perjuicio de su posterior acreditación con el acta de nacimiento correspondiente.

Ahora bien, cuando el nacimiento no sea dentro del marco matrimonial, al trabajador "le corresponde la licencia también al trabajador que reconoce a su hijo"[11]; por otra lado, y en caso que el nacimiento tenga lugar un día domingo o feriado, la licencia debe estar integrada, por un día hábil.

Como bien se adelantó, el trabajador percibe igualmente su remuneración, durante este beneficio, pero la misma es calculada de conformidad con el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo, que determina que deben recibir los trabajadores

[11] ACKERMAN, M. (2005) "Tratado de Derecho del Trabajo". Santa Fe: Rubinzal Culzoni, página120.

durante el periodo de vacaciones. Es así que el período en el que el trabajar goce del beneficio de la licencia, debe computarse como días laborados en vacaciones, conforme lo estipulado con el artículo 152 de la LCT.

Habiéndose descripto los requisitos legales de la licencia por nacimiento de un hijo del hombre trabajador, debemos destacar la finalidad de ésta suspensión remunerada.

En consecuencia, puede decirse que son varios los fines u objetivos perseguidos por la licencia por paternidad, en donde se le da una intervención al hombre -que si bien no lleva en su vientre el bebé, resulta una parte importante en su concepción y en consecuencia, en el desarrollo de rol como padre-; es así que se afirma que "la ley intenta otorgarle al padre una concreta participación en el cuidado de los hijos; enaltecer el protagonismo del hombre en el cuidado de los hijos y de la familia en general; igualar las responsabilidades entre ambos progenitores; dividir entre ambos padres el peligro profesional que conlleva la responsabilidad parental; conciliar la vida profesional y familiar". (Russo, 2004)

De conformidad con todo lo expuesto hasta aquí, puede afirmarse que el fin principal de las licencias, ante el arribo de un hijo, es el de contribuir y hasta facilitar, la responsabilidad que ostenta el rol parental, y al mismo tiempo evitar el descuido de de las obligaciones laborales o profesionales a su cargo. En síntesis, se intenta compatibilizar el efectivo ejercicio de la paternidad con aquellas obligaciones familiares.

Al respecto, y en consonancia con nuestro tema central de tesis, podemos destacar que tampoco existe una licencia para el caso de un trabajador hombre en situación de adopción, resultando de esta forma una extrema desigualdad entre aquellos padres trabajadores denominados "biológicos" -a los que la ley sí los considera e incluye- frente a los adoptantes.

Es a los fines comparativos, que consideramos necesario abordar los beneficios contenidos en estas dos clases de licencias analizadas, puesto que son las que más se asimilan a la situación de adopción.

1.5.- Licencia para adoptantes.

Como se viene desarrollando, al analizar el beneficio otorgado a través de la licencia, se logra demostrar la importancia de regular este tipo de licencias, en la Ley de Contrato de Trabajo. Esta importancia deriva de la vinculación que esta problemática genera en diferentes ramas del derecho, puesto que se ven involucradas cuestiones de derecho laboral como de derecho de familia.

La ausencia de regulación en forma general -puesto que más adelante, podremos apreciar que existe regulación específica que trata esta clase de licencias- genera una discriminación a la maternidad o paternidad derivadas de la adopción.

Ahora bien, teniendo en consideración la importancia de las licencias por maternidad, que gira en torno a la vinculación de la progenitora con el recién nacido, en el caso de ser biológicas, también resulta igual de relevante la vinculación de los padres adoptivos, incluso hasta podría decirse que resulta mucho más complejo, y en consecuencia también requiere de la necesidad de un espacio o lapso de tiempo desligada, de otras actividades o preocupaciones que puedan incidir negativamente en ese espacio o tiempo necesario para el proceso de vinculación que representa la filiación.

A tales fines, consideramos de importancia conceptualizar la filiación como "el vínculo jurídico que une a una persona con sus progenitores"[12], como también tener presente lo dispuesto por el artículo 558 del Código Civil y Comercial de la Nación, al establecer:

"La filiación puede tener lugar por naturaleza, mediante técnicas de reproducción humana asistida, o por adopción. La filiación por adopción plena, por naturaleza o por técnicas de reproducción humana asistida, matrimonial y extramatrimonial, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código. Ninguna persona puede tener más de dos vínculos filiales, cualquiera sea la naturaleza de la filiación."

[12] BELLUSCIO, A. C., (2011) "Manual de Derecho de Familia", Ed. Abeledo Perrot. Décima edición actualizada. Página 729.

Resulta asombroso que a los fines filiatorios, es decir para la regulación Civil, los efectos no distingan los medios por los cuales se haya llegado a la filiación, sino el vínculo en sí mismo, como tampoco deje de lado la necesidad de contar con un plazo para ejercerla; puesto que al expresar que nadie puede tener más de dos vínculos filiales, cualquiera sea su naturaleza, bien puede considerarse de aplicación al caso en análisis, es decir a la actividad laboral y la necesidad de su suspensión.

Como se ha adelantado en los apartados anteriores, la LCT ha tutelado tanto la maternidad/paternidad como la familia, por lo que adquiere absoluta relevancia, equiparar la naturaleza jurídica de la filiación biológica con la adoptiva, puesto la desigualdad generada por la ausencia de regulación de aquellos trabajadores adoptantes, constituye una violación al derecho protectorio de la familia, resultando en consecuencia un trato desigualitario y hasta discriminatorio, y en total contraposición del principio general del derecho de trabajo de "no discriminación entre trabajadores que se encuentran en igual situación".

Como consecuencia de lo expuesto, se vulneran principios constitucionales contenidos tanto en la Constitución Nacional como en los tratados internacionales -con rango constitucional- incorporados por el artículo 75 inciso 22, declarándose inconstitucional cualquier trato desigualitario que el empleador ejerza sobre el trabajador adoptante; considerando además que no existe normativa alguna que imposibilite la aplicación analógica de las disposiciones que aplican a la licencia por maternidad "biológica", a los casos de maternidad por adopción.

En efecto, de los principios o normativa que se encuentran vulnerados como consecuencia de la ausencia de regulación de licencia para los trabajadores en procesos de adopción, podemos destacar los siguientes:

• Artículo 16 Constitución Nacional: En este artículo se encuentra contenido el principio de igualdad de todo habitante del país.

“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es

la base del impuesto y de las cargas públicas".[13]

En razón de ello, decimos que todos los habitantes son iguales ante la ley. Y este principio se lleva a cabo y tiene lugar cuando se le otorga el mismo trato a todos los habitantes que se encuentran en idénticas condiciones.

• Artículo 14 bis Constitución Nacional: Este es el artículo por excelencia en la protección del derecho laboral. Enumera tres tipos de derechos: los derechos personales del trabajador en relacion de dependencia, los derechos colectivos del trabajo propios de las asociaciones gremiales y, finalmente, los derechos de la seguridad social, sean trabajadores en relacion de dependencia o no, y a la familia señalada como entidad social a proteger.

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagado; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".[14]

[13] Constitución de la Nación Argentina y Tratados internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. 1ª ed. – Buenos Aires: infojus: 2013.
[14] Op.cit.

• Artículo 75 inciso 22 Constitución Nacional: "Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara".[15]

Surgen de la normativa citada, las declaraciones y los tratados y concordatos con rango constitucional. Es decir que, a partir de la reforma constitucional de 1994, ostentan jerarquía constitucional**.**

• "Convención Internacional sobre los Derechos del Niño**"** [16]

Preambulo: "La familia como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad".

Artículo 3: "En todas las medidas concernientes a los niños, que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño".

[15] Op.cit.
[16] Ley 23.849.(B.O. 22/10/1990)

Artículo 18: “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”.

Artículo 21: “Los Estados Partes que reconocen o permiten el sistema de adopción cuidarán de que el interés superior del niño sea la consideración primordial...”

Con ello deberá atenderse primordialmente al interés superior del niño.

- “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” [17]

Articulo 2 “Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”

Artículo 11 “Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil…”. -Art.11 inc.2 a).-

De modo que se insta a Estados a proteger la maternidad (art. 2 inc.2do), y se regula la licencia por maternidad con goce de haberes y la protección contra el despido (art.11 inc. 2 a).

De igual modo, en su preámbulo reconoce “… la importacia social de la maternidad y la función tanto de padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos. … ”.

- Convenio N° 156 “Igualdad de oportunidad de trato entre trabajadores y

[17] Ley 23179 (B.O 03/06/1985)

trabajadoras con responsabilidades familiares” [18]

Artículo 3: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

Artículo 7: “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ellas tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”.

Puede advertirse entonces que la desigualdad y discriminación contenida en la LCT, no sólo perjudica a los trabajadores en proceso de adopción, sino que resulta violatorio de principios básicos de nuestra Carta Fundamental y los Tratados internaciones con jerarquía constitucional, es de tal magnitud que resulta de importancia igualar ambas formas de maternidad (biológico y adoptiva), otorgándose igual derecho a los adoptantes.

[18] Ley 23451 (B.O. 14/04/1987)

CAPITULO II

LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES ADOPTANTES EN LA REGULACION ESPECIFICA

SUMARIO: 1.- Ley de Contrato de Trabajo. 2.- Estatutos o convenios.: 2.1. - Acordada nº 27/2017. 2.2.- Acuerdo nº 2300/2003. 2.3.- Estatuto docente (Artículo 70 inciso d.). 2.4. - Ley 6025 (artículo 25). 2.5.- Convenio Colectivo de Trabajo nº 660/2013. 2.6- Convenio Colectivo de Trabajo 581/10. 2.7.- Convenio Colectivo de Trabajo 700/14. 2.8.- Convenio Colectivo de Trabajo 619/2011. 2.9.- Convenio Colectivo de Trabajo 614/2010. 2.10.- Ley 20239 y decreto 2355/73 estatuto personal civil de las F.F.A.A.

1. Ley de Contrato de Trabajo – Ley 20744.

Como se ha adelantado, sabido es que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción, ni tampoco prevé licencias para padres o madres que se sometan a técnicas de reproducción humana asistida.

Es que si bien la Ley de Contrato de Trabajo regula el trabajo de las mujeres en el Título VII, específicamente en los capítulos II y IV regula lo relativo a la protección de la maternidad.

Dicho plexo normativo, establece ciertas garantías y derechos en beneficio de la mujer trabajadora y su descendencia, desde el artículo 177 al 186. Empero, dicha protección excluye a un grupo de trabajadoras, que por varias razones, no pueden gozar de dichos beneficios, ellas son las mujeres adoptantes; que por cierto cada vez son un grupo más numeroso.

En consecuencia, la reglamentación en trato, excluye de su texto a la maternidad por medios de adopción, pues no las mencionan explícitamente en ninguno de sus artículos, materializándose así una situación de manifiesta discriminación. Es que si bien se ha propuesto hacer extensivos estos derechos y garantías a la madre adoptiva por vía de analogía, el propio texto de la Ley de Contrato de Trabajo lo impide.

Ello así, toda vez que la normativa en análisis, utiliza términos tales como "gestación, "parto", "embarazo" o "nacimiento", haciendo imposible una aplicación analógica, de los beneficios establecidos en ella, a los casos de adopción.

Es evidente entonces que la ley de contrato de trabajo, limita la maternidad a la biología; puesto que con su redacción considera como única vía, para establecer un vínculo filial madre-hijo, los lazos biológicos, dejando de lado el universo de la adopción.

Resulta contradictorio que nuestro ordenamiento jurídico, receptor de tratados internacionales de derechos humanos que pregonan la igualdad y la no discriminación entre las personas, haya hecho caso omiso a que la ley 20744 nada dice sobre la madre adoptante y sus derechos laborales.

Al respecto, el articulo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional confiere jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del niño, por lo cual la omisión de la madres adoptantes ut supra referida es contraria a nuestra Carta Magna.

No resulta comprensible como no fueron incluidas las trabajadores adoptantes, al compendio de derechos y garantías por maternidad, pues al momento de sancionarse la Ley de Contrato de Trabajo, la adopción no era una novedad, e incluso contaba con regulación propia.

A mayor abundamiento, mediante la ley 19134 de la década del 70, se receptó la adopción simple y la adopción plena en nuestro ordenamiento jurídico, por lo cual resulta cuanto menos ilógico que el legislador haya ignorado aquella regulación y no la receptara en la LCT.

Es así que el hecho de que la Ley 20744, omita a la madre adoptiva de la posibilidad de acogerse a estos derechos, implica una situación de discriminación que no encuentra asidero ni justificación legal alguna.

Esta realidad se torna más compleja aún, considerando que existen normas provinciales y Convenios Colectivos de Trabajo, que sí reconocen la protección de la madre adoptiva, creándose una diferenciación entre las trabajadoras, contrariando los principios rectores de nuestro ordenamiento jurídico.

La omisión que hace la LCT respecto a la cuestión en análisis, ha generado un sinnúmero de críticas y ha dado lugar a proyectos de reforma que si bien tienen buenas intenciones, inexplicablemente aún no han obtenido aprobación en el Congreso de la Nación.

En efecto, resulta importante destacar las consideraciones realizadas en la materia, por la Dra. Alfonso:

"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"[19]

Pues la vinculación paterno filial de un hijo adoptivo -cuyo desarrollo abordaremos en el siguiente capítulo- es igual de necesaria que la vinculación de un hijo nonato, al ser ésta la finalidad de la licencia por maternidad o paternidad, no se explica el estancamiento del ordenamiento legal en lo que a la adopción se refiere.

Sabido es que la ley debe evolucionar a la par de los cambios que realiza la sociedad, por lo que nuevos comportamientos o costumbres sociales, requieren de nuevas regulaciones. Esto no estaría ocurriendo con la Ley de Contrato de Trabajo.

2.-Estatutos y/o convenios.

No obstante lo detallado con anterioridad, existen determinados estatutos o convenios de trabajo que sí han avanzado al tiempo del cambio social, y han receptado las necesidades y exigencias del mismo.

2.1.- Acordada nº 27/2017: la misma contempla la licencia laboral para padres adoptantes, en el Régimen de Licencias para Magistrados, Funcionarios y Empleados de la Justicia Nacional.

Por aplicación de los precedentes de resoluciones números 399/09, 465/09 y 2171/09, se concedieron licencias a quienes se les haya otorgado la guarda de un/a niño/a o adolescente, con fines de adopción (conf. art. 10, inciso h), del citado decreto).

[19] ALFONSO, N. " Licencia por maternidad adoptiva - Desigualdad jurídica". Recuperado 03/07/20 de : http://www.adoptare.com.ar.

Acordando incorporar al citado reglamento la siguiente norma:

"artículo 20 ter. Guarda con fines de adopción: se concederá licencia especial, con goce de haberes, por un término de noventa (90) días corridos, a quien acredite que se le haya otorgado la guarda de un/a niño/a o adolescente, con fines de adopción. El plazo se computará a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto aquella. Si se tratare de adopciones múltiples, la licencia se ampliará en diez (10) días, por cada menor. En el supuesto de adopción conjunta, si ambos adoptantes se desempeñaran en el Poder Judicial de la Nación, el/la otro/a adoptante tendrá derecho a una licencia de 15 (quince) días corridos, a partir del día hábil siguiente a la fecha de otorgamiento de la guarda".

Es así como al regular esta situación jurídica y su diferenciación con la "maternidad biológica", la Corte Suprema de Justicia de la Nación refirió que "…no corresponde tratar de manera desigual lo que en el plano de la realidad y de acuerdo con el objetivo de las normas aplicables reviste identidad, esto es, la protección del vínculo natural o por adopción…"[20]

Al respecto, el 11 de octubre de 2019, se aprobó en el Plenario del Consejo de la Magistratura de la Nación el régimen de licencias por adopción para funcionarios, empleados y personal obrero y de maestranza y de servicio contratado o permanente dependiente de este cuerpo.

Este régimen de licencia especial, contempla dos postulados de gran importancia, por una lado "...una licencia por procedimiento de guarda con fines de adopción que será hasta un máximo de 15 días laborales en el año que podrán extenderse por motivos fundados, en este caso se deberá acreditar haber iniciado los trámites ante el organismo correspondiente, si se trata de adopciones internacionales el máximo será de 20 días laborales, que también como en el caso anterior podrá extenderse".[21]

Por otro lado, se establece "...una licencia por guarda con fines de adopción a

[20] HORNOS, G. M., "La adopción y la licencia laboral: una perspectiva igualitaria". Recuperado 04/07/20 de http://www.cij.gov.ar.
[21] "Régimen de licencias por adopción en el Consejo". Recuperado de http://www.consejomagistratura.gov.ar, 04/07/20.

aquellos agentes que acrediten se les ha otorgado la guarda judicial de uno o más niños, niñas o adolescentes. En este caso se dará una licencia especial con goce de haberes por 100 días corridos desde el momento del otorgamiento, si es una adopción múltiple se le conocerá 30 días por cada hijo/a y si se trata de una adopción realizada por dos agentes, gozaran de licencia en forma simultánea o sucesiva por periodos ininterrumpidos a elección de ellos".[22]

Por último, "los agentes adoptantes tendrán durante un año el derecho a la reducción horaria de una (1) hora treinta (30) minutos de la jornada laboral desde la incorporación luego de la licencia anteriormente expuesta".[23]

2.2.- Acuerdo 2300 y modificaciones. Estatuto del agente judicial. Regula la licencia laboral para padres adoptantes, del Personal del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires.

El estatuto del Poder Judicial de la Provincia, en el Capítulo 10, artículo 29, que detalla las licencias, establece en el inc.8 la licencia "*Por guarda con fines de adopción".*

Mediante Acuerdo 3874/2017[24] del 15/11/2017 la Suprema Corte de Justicia Provincial modificó tal normativa en lo que respecta al nacimiento y la adopción.

De esta manera, resulta relevante detallar los siguientes:

"Artículo 46: Por guarda con fines de adopción: Tendrá derecho a esta licencia el personal femenino con percepción de haberes hasta un lapso de noventa (90) días corridos. En el caso de adopciones múltiples, la licencia se extenderá a ciento cinco (105) días corridos.

Tratándose de la adopción de un menor de edad con discapacidad o patologías que requieran cuidados especiales, a los plazos antes mencionados se les adicionarán noventa (90) días corridos.

En el supuesto de guarda conjunta, se concederá esta licencia al agente judicial cuando por acuerdo entre los guardadores haya sido designado como destinatario de la misma. En caso contrario, sólo podrá ser beneficiario de una licencia de 15 días corridos, con la eventual ampliación de 5 días corridos si se tratare de una guarda

[22] Ibídem 11.
[23] Ibídem 11.
[24] http://www.scba.gov.ar/includes/descarga.asp?id=38312&n=Ver%20Acuerdo%203874-17.pdf

múltiple.”

“Artículo 44: Lactancia: La persona en período de lactancia tendrá derecho a ausentarse una hora durante la jornada laboral hasta que la persona nacida cumpla un año de edad.

Esta licencia podrá ser usufructuada por el progenitor no comprendido en el supuesto anterior -o, en su caso, a quién se otorgue la tenencia o guarda del menor de edad- para la alimentación del niño, y previa justificación de que es la persona especialmente encargada de dicho cuidado. ”

“Artículo 45: Excedencia. Las personas con una antigüedad superior a un año en el Poder Judicial que se encuentren gozando de las licencias previstas en los artículos 43 o 46 de este Reglamento podrán solicitar, hasta dos días hábiles antes de su finalización, quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses …”

Es decir, la trabajadora judicial a quien se le otorga la guarda de un niño en miras de adopción goza no sólo de esta licencia especial por ello sino también que cuenta con la posibilidad de gozar del período de lactancia y de excedencia.

2.3.- Estatuto docente (Artículo 70 inciso d.), En el caso de este estatuto vigente para docentes en el ámbito de la Capital Federal, se establece lo siguiente:

"Las licencias especiales, extraordinarias, justificaciones y franquicias serán acordadas o concedidas en los términos y plazos que a continuación se estipulan":

Inciso d): "En caso de adopción, se otorgarán CIENTO VEINTE (120) días corridos, con percepción íntegra de haberes, a partir del momento en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique a la docente la concesión de la guarda con vistas a la adopción.

Vencido este último plazo, el personal podrá optar por CIENTO VEINTE (120) días corridos más sin percepción de haberes. (Conforme texto incorporado por art. 1 Ley N° 1187)".[25]

[25] Estatuto Docente. Ordenanza Nº40593 y modificatorias, 2015. www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/infoadmin/estatutos.pdf

A la licencia antedicha se le adiciona lo establecido por la Ley 360 en su artículo 1:

"Otórgase en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para todos los agentes públicos que se desempeñan en los distintos Poderes de la Ciudad, entes autárquicos y descentralizados, y organismos de control, una licencia especial de hasta 180 (ciento ochenta) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del vencimiento del período de licencia por maternidad, en los casos en que los hijos o hijas nacieran con necesidades especiales.

Este beneficio alcanzará a la madre o padre indistintamente.

El beneficio establecido en el párrafo precedente se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 (seis) años de edad".

Como se puede apreciar entonces, lo que no ocurre a nivel nacional resulta lamentable, pues en el ámbito de la Ciudad -y seguidamente podremos apreciar que no sólo para docentes- no sólo se regula la licencia especial para trabajadores adoptantes, sino que a su vez contempla la necesidad de una extensión en casos de hijos con necesidades especiales.

2.4.- Ley 6025 – Régimen de Licencia de trabajadoras y trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**:** Previamente el artículo 1 de la ley antedicha -modificando el artículo 21 de la ley 471 (Texto consolidado según Ley 6017) establece que "Las trabajadoras y los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a las siguientes licencias: ... e) Embarazo, alumbramiento y adopción", para luego desarrollar los beneficios de la licencia por adopción en su artículo 26:

"ARTÍCULO 26.- LICENCIA POR ADOPCIÓN.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se regirá conforme las siguientes pautas:

1) Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años de edad, tendrá derecho a una licencia de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

2) Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte (120) días corridos con goce íntegro de haberes.

3) Quien adopte un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.

4) Quien adopte un niño, niña o adolescente entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

5) En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, treinta (30) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después de el/la primero/a.

6) En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva. Tal opción deberá ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

El/la coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y falleciera el/la adoptante que se encontraba usufructuando

alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiera correspondido a el/la fallecido/a o bien, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/una adoptante, la licencia por adopción de el/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento de familiar que en cada caso corresponda, y se reanuda al finalizar ésta. Para el caso de adopción de niño, niña o adolescente con discapacidad, será de aplicación el beneficio previsto en la Ley 360, cualquiera sea la edad de el/la adoptado/a.

En todos los casos, para usufructuar las licencias previstas para adopción, el/la trabajador/a adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial"

"ARTICULOS 26 BIS.- LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR ADOPCIÓN.

Vencida la licencia prevista en el artículo 26 de la presente, cada uno/a de los/las adoptantes podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo de hasta ciento veinte (120) días corridos dentro del lapso de un año contado desde la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción."

ARTICULO 26 TER.- LICENCIA POR TRÁMITES DE ADOPCIÓN.

Los/las trabajadores/as comprendidos/as en la presente Ley, tienen derecho a una licencia con goce de haberes de dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año para realizar trámites vinculados a la adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción. La franquicia puede ser extendida cinco (5) días en caso de existir razones fundadas debidamente acreditadas ante la autoridad competente. El/la trabajador/a deberá comunicar previamente mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854. La presente licencia no suspende la licencia por descanso anual remunerado."[26]

[26] Ley 6025 – Ley de Empleo Público. (Texto consolidado por Ley 6017).B.O 23/04/2019

Como puede apreciarse del plexo normativo en análisis, se contempla en forma exhaustiva la licencia especial por maternidad o paternidad por medio de la adopción, contemplándose varias de las situaciones que pueden darse, como lo es la edad del niño/niña adoptado/a e incluso no se hace diferenciación en el género del trabajador adoptante.

Nuevamente resulta cuanto menos alarmante que la LCT no contemple una situación de tal importancia como la que se encuentra en estudio, y aún quede en el contexto de "proyecto ley"; máxime teniendo en consideración que diferentes convenios de trabajo o estatutos la regulan, resultando de esta forma, aún más discriminatorio y desigualitario.

2.5.- Convenio Colectivo de Trabajo 660/2013 (empleados de la industria de la construcción), al tratar la licencia por maternidad, el CCT en su artículo 15 establece:

"La empresa concederá a la trabajadora mujer que acredite el otorgamiento de la guarda o tenencia de uno (1) o más niños, con fines de adopción, una licencia especial con goce de haberes, por un término de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la guarda judicial.

Cuando esta adopción contemple la guarda/tenencia de uno (1) o más niños con capacidades físicas o mentales diferentes, la trabajadora tendrá derecho además una licencia adicional con goce de haberes por el término de treinta (30) días corridos de la fecha del vencimiento indicada en el párrafo anterior."

2.6.- Convenio Colectivo de Trabajo 581/10: trabajadores ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados y urbanizaciones especiales afines.

En su artículo 13 establece las licencias especiales en forma general que "además de los días que puedan corresponder al personal por licencias ordinarias, el mismo gozará de las siguientes licencias extraordinarias: (...) • Por nacimiento o adopción de hijo/a: tres días corridos para el padre".

Y en el artículo 14, regula la licencia especial de maternidad por adopción:

"Considerando la necesidad de adaptación mutua entre adoptante y menor cuya guarda es entregada, lo esencial es que la trabajadora adoptiva reciba una protección similar a la que la Ley de Contrato de Trabajo otorga a la trabajadora que es madre biológica.

En la firme creencia que corresponde otorgar a la mujer trabajadora que adopta un estatus similar al de la madre biológica, asimilando la adopción con el nacimiento, también se deberá otorgar una licencia similar al trabajador adoptante, manteniéndose la misma analogía en relación con la licencia por maternidad acordada a la madre biológica Trabajadora.

De esta manera, la familia como núcleo básico de la sociedad moderna estará resguardada en debida forma. Esta licencia se ajustará a las disposiciones legales en vigencia salvo en las situaciones que se mencionan a continuación:

a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor, en el marco de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial, remunerada de treinta días con goce de haberes y sesenta días sin goce de haberes. Asimismo, en el último supuesto, la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia por igual término y condiciones que el establecido para el supuesto de licencia por maternidad".

2.7.- Convenio Colectivo de Trabajo 700/14 para trabajadores de Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las ramas administrativas, de maestranza o cualquier otro servicio.

Este CCT en su artículo 14 establece que "A partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de licencias especiales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecido en la Ley 20.744 (texto ordenado) y sus normas reglamentarias. Por consiguiente, el personal gozará de las siguientes licencias especiales: (...) I. Por nacimiento de hijo o adopción: dos días corrido."

Especificando los términos de la licencia especial para este tipo de maternidad en su artículo 15:

"Se aplicará la Ley 20.744 (texto ordenado), sus normas reglamentarias y complementarias de la Seguridad Social, en cuanto a beneficios, licencias y demás modalidades.

En caso de adopción, se otorgará a la trabajadora adoptante licencia por maternidad adaptándola a las siguientes modalidades:

a) En el supuesto de entrega de la guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de treinta días corridos y, a su opción, de sesenta días corridos sin goce de haberes. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de dos días.

b) En el supuesto de adopción la trabajadora tendrá derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para los casos de maternidad en la L.C.T.".

2.8.- Convenio Colectivo de Trabajo 619/2011 (artículo 14) y **635/2011** (artículo 15), aplicables a médicos de la actividad privada.

Artículo 14: Se otorgarán a los médicos las licencias con goce de sueldo que se detallan a continuación: 4. Por adopción: tres días hábiles y, en el caso de la mujer, treinta días corridos adicionales."

2.9.- Convenio Colectivo de Trabajo 614/2010 aplicable a los trabajadores de corte de la industria de la confección de indumentaria.

Si bien de una forma más acotada a la de los convenios que venimos analizando, el CCT respectivo, en su artículo 21, establece:

"8. Por adopción: la mujer trabajadora que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días de licencia paga.

El trabajador varón gozara de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.

En él supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los 400 km del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliaran a dos días más".

2.10.- Ley 20239 y decreto 2355/73 estatuto personal civil de las F.F.A.A.

Dentro del ámbito de la legislación nacional, resulta necesario analizar el Estatuto del Personal Civil de las Fuerzas Armadas; pues si bien esta norma y la LCT fueron ambas dictadas bajos regímenes dictatoriales, presentan una diferencia notoria que justifica el tratamiento en éste trabajo.

Es que como bien se desarrollará a continuación, el estatuto del personal civil, específicamente, en su decreto reglamentario, prevé expresamente una licencia para el caso de adopción de un menor de edad.

La ley nacional 20239, se aplica a aquellos que cumplan funciones en las Fuerzas Armadas de la República Argentina, bajo relación de dependencia tal cual surge del artículo 1.

Asimismo, el artículo 2 de la ley en cuestión, establece la exclusión de su aplicación, a quienes se encuentren regidos por otros estatutos, convenios colectivos o contratos.

En relación a las licencias especiales, que es lo que interesa en este trabajo de investigación, el artículo 22 de la ley referenciada ut supra, realice una mención genérica al establecer que el personal civil de las Fuerzas Armadas, gozara de licencias ordinarias, extraordinarias y especiales quedando las mismas sujetas a reglamentación. Es por medio de su decreto reglamentario 2355, es que se determina el alcance de las disposiciones de la ley.

En consecuencia, mediante el artículo 22 punto 7 bis del decreto ut supra mencionado, se le reconoce al personal civil femenino, al que se le haya otorgado la tenencia de uno o varios niños menores de edad, una licencia especial de 60 días corridos, con goce de sueldo y comenzando a computarse a partir del día posterior de disponerse la adopción.

Con relación a la reglamentación que se hace en el decreto 2355/73 sobre la adopción es necesario hacerle dos observaciones negativas.

Ahora bien, si bien este decreto reconoce la maternidad por adopción, impone un límite de edad 7 años para el menor adoptado, por lo cual si se adoptara a uno mayor, el agente femenino, quedaría excluida de la licencia otorgada por el artículo 22.

Además, realiza una diferenciación de gran magnitud, en relación entre la maternidad biológica y la derivada de la adopción, puesto que mientras que a la primera le concede una licencia de 90 días y, en caso de nacimiento múltiple, 110 días; a la madre adoptiva le otorga simplemente 60 días, sin considerar siquiera la cantidad de niños adoptados, lo cual genera -aunque quizás en menor medida que la LCT- una clara discriminación entre las trabajadoras civiles de las Fuerzas Armadas y sus respectivos hijos, como si los de la primera tuvieran mayor derecho a una filiación.

En suma a lo expuesto, el decreto 2355/73 omite otorgar licencia al padre adoptivo, sin perjuicio de concederle la misma a aquel agente que hubiere sido padre por medios naturales o biológicos (articulo 22 punto 8 “c”).

El hecho de que el articulo ut supra referido utilice el término “nacimiento”, permite advertir que el beneficio es solo para el caso de filiación biológica, excluyendo así a la adoptiva.

Sin perjuicio de las críticas efectuadas, resulta importante destacar que el decreto en cuestión, es aún más moderno y más amplio que la propia LCT, puesto que teniendo más de 40 años de antigüedad, ya se incluía el beneficio de la adopción para las mujeres trabajadoras; no obstante que LCT fue sancionada 3 años después de ésta normativa, aquella siquiera la tuvo en cuenta como modelo, y se encuentra hasta la actualidad, excluyendo y discriminando a los trabajadores adoptantes.

CAPITULO III

LA ADOPCION

SUMARIO: 1.- Concepto y objeto de la adopción. 2.- Requisitos para ser adoptantes. 3.- Proceso, etapas y su relevancia.-

1.- Concepto y objeto de la adopción

Comenzaremos este capítulo aclarando ciertos conceptos básicos que hacen a la temática adoptiva; esto es, conceptualizar el significado de la adopción, conceptos relevantes y su importancia, en base a los cuales consideramos que se sustenta el régimen de licencia que venimos abordando.

Para conceptualizar la adopción tomaremos los siguientes fragmentos:

"La institución que hoy conocemos, que tiene por fin dar progenitores al menor de edad que carece de ellos, o que, aun teniéndolos no le ofrecen la atención, la protección o los cuidados que la menor de edad requiere, nada tiene que ver con la adopción conocida en siglos anteriores, ni con las instituciones precedentes a la adopción y que de algún modo se le vinculan. En ellas, como en la adopción que conocemos a través de su evolución histórica, son otras las finalidades, y no la determinante actual que cifra en el concepto de convivencia del menor. Así fueron, en el pasado, determinantes de la institución, el afán de los hombres de prolongar tras su muerte el culto de los dioses domésticos, el linaje, el nombre o la fortuna familiar, o incluso, asegurar para su alma prácticas religiosas que quedaban a cargo del adoptado".[27]

"La adopción es una fuente del vínculo filial tal como lo dispone el art. 558 del CCCN, y surge a partir de que la ley admite esta posibilidad, ya que durante muchos años no fue posible adoptar dentro de nuestro país porque no se había regulado este instituto". [28]

El instituto de la adopción no formó parte del Código de Vélez Sarsfield, y su regulación como fuente legal de filiación se introduce en el sistema jurídico argentino con una norma especial y complementaria en el año 1948 (ley 13.252). La ley 19.134, del año 1971, sustituyó a la 13.252 acogiendo la separación de la adopción en dos instituciones de alcances diversos: la adopción plena y la adopción simple. Aunque es

[27] Bossert, Gustavo A/Zannoni, Eduardo A. (2004) "Manual de Derecho de Familia". 6ª edición actualizada. Astrea. Ciudad de Buenos Aires. Página 481.
[28] Azpiri, Jorge O. ,"Incidencias del Código Civil y Comercial" (2015). Derecho de Familia. Ed Hammurabi. Segunda reimpresión. Página 195.

recién en el año 1997 que se lo incorporó al texto del código civil por la ley 24.779 en el título IV de la sección 2ª, libro I.

Por ley 26.994 que da creación al Código Civil y Comercial de la Nación, se define el objeto de la adopción con el art.594 redactado de la siguiente manera "La adopción es una institución jurídica que tiene por objeto proteger el derecho de niños, niñas y adolescentes a vivir y desarrollarse en una familia que le procure los cuidados tendientes a satisfacer sus necesidades afectivas y materiales, cuando éstos no le pueden ser proporcionados por su familia de origen. La adopción se otorga solo por sentencia judicial y emplaza al adoptado en el estado de hijo, conforme con las disposiciones de este Código".

Si bien la adopción enfatiza la protección del menor lo cierto es que también satisface el deseo y el derecho de los adoptantes de incorporar un hijo/a a su familia.

Los principios que rigen esta institución se encuentran regulados en el Art. 595 del CCCN que dispone: "La adopción se rige por los siguientes principios: a) el interés superior del niño; b) el respeto por el derecho a la identidad; c) el agotamiento de las posibilidades de permanencia en la familia de origen o ampliada; d) la preservación de los vínculos fraternos, priorizándose la adopción de grupos de hermanos en la misma familia adoptiva o, en su defecto, el mantenimiento de vínculos jurídicos entre los hermanos, excepto razones debidamente fundadas; e) el derecho a conocer los orígenes; f) el derecho del niño, niña o adolescente a ser oído y a que su opinión sea tenida en cuenta según su edad y grado de madurez, siendo obligatorio requerir su consentimiento a partir de los diez años".

Cabe agregar citando palabras de A.C. Belluscio que "La adopción es la institución en virtud de la cual se crea entre dos personas un vínculo similar al que deriva de la filiación. Sus alcances varían, sin embargo, según los distintos ordenamientos jurídicos positivos, los que inclusive reconocen distintos tipos de adopción, así como instituciones que extienden o reducen sus efectos, tales como la adopción plena y la custodia"[29].

[29] BELLUSCIO, Augusto César. "Manual de Derecho de Familia". 10ª edición actualizada. Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2011, página 787.

2.- Requisitos para ser adoptantes.

De la redacción de los artículos 599 a 606 del CCCN se desprende que un matrimonio, ambos integrantes de una unión convivencial o una única persona, son las personas que pueden ser adoptantes de un niño, niña o adolescente (NNA).

Además, para ser adoptante se debe ser por lo menos dieciséis años mayor que el adoptado, excepto cuando el cónyuge o conviviente adopta al hijo del otro cónyuge o conviviente.

Por otro lado, residir permanentemente en el país por un período mínimo de cinco años anterior a la petición de la guarda con fines de adopción; plazo que no se exige a las personas de nacionalidad argentina o naturalizadas en el país.

Y, por último, se debe estar, inscripto en el registro de adoptantes.

Por el contrario, no pueden hacerlo el ascendiente a su descendiente; y un hermano a su hermano o a su hermano unilateral.

3.- Proceso de adopción. Etapas.

Una vez sorteados todos los requisitos e incriptos finalmente en el Registro de Adoptantes, por un lado y declarada la situación de adoptabilidad del niño/niña/ adolescente, la espera y la paciencia son los elementos que predominan hasta que el llamado Judicial se efectiviza. El juez debe vincular al niño con su futura familia adoptiva a través de la guarda con fines de adopción o guarda adoptiva, conforme las reglas establecidas en los artículos 612 a 614 del CCyC.

De esta manera, el Juzgado será quien convoque a los postulantes que estén admitidos en el Registro único de adoptantes y además será quien deba velar por el debido proceso.

Para proceder a la selección de los pretensos adoptantes de la nómina remitida por el registro de adoptantes se deben tomar en cuenta, entre otras pautas: las condiciones personales, edades y aptitudes de él o ellos; la idoneidad para cumplir con las funciones de cuidado, educación; sus motivaciones y expectativas frente a la adopción; y, el respeto asumido frente al derecho a la identidad y origen del niño, niña o adolescente.

De tal modo lo que se espera de los postulantes es que puedan acompañar en este proceso al niño, con una actitud empática hacia quien están cuidando, orientados a la búsqueda de necesidades emocionales, intentando estar más centrados en las necesidades del niño/a/adolescente que en las necesidades propias. Que puedan posicionar al niño en el lugar de "hijo" apartándose de la idea de "hijo ideal esperado" e "hijo real" para ir adquiriendo herramientas que beneficien la construcción del proceso vincular.

En otro orden, el hogar convivencial es el centro de vida del niño y allí se encuentran las personas que en la actualidad más lo conocen y podrán comentar a los postulantes su particularidad e historia. Hasta que se otorgue la guarda, el encargado es quien debe ocuparse de todas las actividades y necesidades del niño como ser: escolaridad, salud, recreación.

Además, se prevee la participación de los padres u otros representantes legales del niño, niña o adolescentes; el organismo administrativo que participó en la etapa extrajudicial; y del Ministerio Público. Y también la opinión del niño, niña, adolescente debe ser tenida en cuenta según su edad y grado de madurez.

Así, puntualizaremos dos conceptos de suma importancia para nuestro trabajo: Período de vinculación y guarda con fines de adopción.

"El **periodo de vinculación** es un momento inaugural, en lo que esperamos sea el comienzo de una nueva familia. Por un lado, se encuentra el niño, niña, adolescente, quien ha tenido varios de sus derechos vulnerados y que el Estado buscará restituir ofreciéndole la mejor familia posible; por el otro, los adultos que se encuentran admitidos en la nómina de aspirantes con fines de adopción, quienes llegan con el

anhelo de poder ser padres, muchos de ellos luego de un largo camino de búsquedas truncadas y frustraciones.

La **guarda con fines de adopción** es la etapa siguiente a la vinculación y comenzará con la convivencia del niño, niña, adolescente en el domicilio familiar de los postulantes. De acuerdo al Código Civil y Comercial, este período tiene una duración máxima de seis meses, y llega a su fin con el juicio de adopción, última etapa del proceso legal, en donde el NNA contará con el apellido de los postulantes y gozará de los mismos derechos de un hijo biológico".[30]

En la vinculación se necesita tiempo para que los adultos y el niño/a y/o adolescente, forjen lazos de amor y de confianza, que puedan conformar un vínculo fuerte en vista de la guarda con fines de adopción.

El compartir tiempo juntos, es de vital importancia para conocerse, interactuar y crear ese vínculo de padre-hijo. Cada integrante del núcleo familiar proyecta sus anhelos, expectativas, miedos y fantasías.

En este camino se aprende que las realidades de donde venimos son totalmente diferentes y que es necesario "acompañar y abrazar historias de vida" como también lo son, sentar pautas y normas de convivencia y establecer límites. Con el paso del tiempo se espera que el vínculo se torne más real sobre la base de los cimientos de la confianza y el respeto mutuo.

Este período inicial es el que nuclea los primeros encuentros, visitas y salidas, su duración se evalúa en cada caso en particular, considerando lo que cada caso requiera, siendo el tiempo aproximado entre 1 y 4 meses, pudiéndose extender más.

Esto se debe a que es única cada vinculación dado que el lazo que se está gestando, ese vínculo que está naciendo es distinto e inédito; aunque la modalidad de las

[30] Alvarez S y Damelia B., "Etapa de Vinculación en Adopción". Artículo extraído del cuadernillo de los Encuentros Informativos Obligatorios del RUAGA-Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes-CABA, 16 Dic. 2018.

vinculaciones suela ser similar. En este momento, tienen mucha relevancia los tiempos subjetivos tanto de los niños como de los adultos.

Los primeros contactos son con el hogar convivencial; posteriormente y si todo trascurre en forma favorable, se extiende el permiso para realizar paseos por fuera del hogar de niños; tal vez al principio con algún referente para luego realizarlos con los postulantes a solas. Luego de ello, podrá conocer el domicilio familiar, y una vez que se sienta familiarizado con el espacio, se van incorporando propuestas para compartir el quedarse a dormir con su familia, lo que será la base de la futura convivencia definitiva.

Acá empieza el camino de conocerse en forma progresiva y se espera que los adultos se muestren respetuosos, buscando siempre priorizar el bienestar del niño.

Cuando el llamado del Juzgado se hace presente, la actualidad de pareja se ve modificada de un momento a otro, de modo inesperado y sin mediar tiempo para prepararse. Irrumpe en muchos casos de manera desestabilizadora. De modo que, la posibilidad que tiene el niño de conocer a su nueva familia puede generar, en la mayor parte de los casos, sentimientos encontrados, de ambivalencia, de alegría, nostalgia, desconcierto, frustración, reflotando temores e ilusiones.

Y esto se relaciona con todo niño/niña/adolescente en situación de adoptabilidad, dado que ha tenido varios de sus derechos vulnerados por parte de su vínculo primario, lo que deja marcas en la constitución de su psiquismo.

“Al principio, las chicas nos preguntaban mucho adónde íbamos, por qué volvíamos tan tarde o si íbamos a volver a casa”, cuenta Claudio -padre adoptivo-. Y continuó diciendo que “no debemos olvidar que son niños para los que su mayor falta es la de una familia presente, que los acompañe y les dedique tiempo”.

Los niños, en mucho de los casos, muestran conductas de sobreadaptación frente a las propuestas de los postulantes, se muestran por demás complacientes y amorosos. Con el tiempo y a medida que se va construyendo la seguridad y la confianza para lograr el apego, en el nuevo vínculo se pueden comenzar a ver aspectos de sus sentimientos dando lugar, con frecuencia, a actitudes desafiantes y confrontativas que,

en la mayoría de los casos, están destinadas a poner a prueba a los adultos y su estabilidad emocional para sostenerlos y cobijarlos.

Es importante remarcar el rol que los padres adoptivos han de cumplir en el desarrollo y la crianza del NNA, pues además de las funciones que los padres biológicos tienen (generar amor, fomentar esperanza, desarrollar la capacidad de pensar, contener, entre otras), deben contar con un plus para cumplir con su tarea "…un añadido que viene de la mano del protagonista principal de la adopción: el niño adoptado. Un niño que ha sufrido pérdidas (la de los progenitores, la de las personas que lo habían cuidado hasta el momento de la adopción, la de los compañeros de orfanato, etc.) y que ha sufrido carencia. El `plus´ de los padres adoptivos es reparar los daños y secuelas de todo esto, de toda la historia previo del niño. Y repararlos con el trato delicado, el cariño y todos los recursos de que dispongan -internos y externos-: tolerando en algunos momentos ciertas cosas y reacciones del hijo, entendiendo que provienen de sus carencias, que quizás el hijo necesite recuperar etapas no vividas. A veces, hay que retroceder, hacer una buena base, para poder crecer con suficiente seguridad.

Todo niño, desde que nace, o quizá desde antes, necesita sentirse exclusivo de su madre -o quien haga las funciones-, necesita sentirse el más importante, el niño `más guapo del mundo´. El niño que es adoptado la mayoría de las veces no ha tenido este vinculo exclusivo con alguien, y será importante que lo tenga con las personas -o persona- que lo adopten. Por eso hay que `dedicarse a hacer los vínculos´, antes de querer socializar al niño o separarlo demasiado pronto del hogar. …".[31]

Finalmente, en este proceso, una vez cumplidos los pasos previos y con el niño bajo los cuidados de sus guardadores, se debe iniciar el juicio de adopción para emplazar al niño a su nuevo estado de familia. (Art.615 a 618, 621, 622 y 637).

No queremos dejar de expresar, aunque con un tinte muy emotivo y especial, fuera de todo lenguaje jurídico, las palabras brindadas por la autora de "Criando tigres de peluche" que hacen traslucir la emoción y gratificación que brinda el ser padres por adopción:

"La adopción es un "proceso" que culminará cuando sea nuestra hija quien nos adopte a nosotros como padres. Legalmente ella es nuestra hija legítima desde la

[31] Ricart Elena & Mirabent Vinyet. "Adopción y vínculo Familiar – Crianza, escolaridad y adolescencia en la adopción internacional". (2012) Editorial Herder, Barcelona.

sentencia de adopción pero emocionalmente hasta que ella no consiga elaborar en su totalidad el duelo de lo que supone perder la referencia de su familia biológica y su país de origen, seguiremos siendo una buena familia que la cuida y la quiere, pero no sus padres. Me detengo en contarles esta experiencia porque sé que a los padres este tiempo les resulta largo y muy doloroso pero es un tiempo necesario y de cómo se afronte por parte de los padres dependerá el éxito ó el fracaso de la adopción. (…). No tenemos prisa, sabemos que ese día llegará. Como padres entender este proceso es importante para acompañar, aceptar, comprender, soportar y consolar en esta dura encrucijada emocional en la que los niños se encuentran. Para nosotros esta aventura no ha hecho más que empezar. Pero en todo este tiempo, hay un hecho fundamental a destacar y es que nosotros si nos sentimos sus "verdaderos, auténticos y únicos padres" asumir esta realidad es la que guía todos nuestros actos y sentimientos hacia ella. Esto es lo que hay que poder entender bien para poder ayudar a estos niños. Por la noche, en la cama a la hora de dormir, en ese espacio de intimidad donde lo malo del día se olvida y nos reconfortamos en el calor del cariño, ella nos dice que "somos los mejores padres que ha tenido y que no pensaba que unos padres pudieran ser tan buenos". Cuando le digo: "¿qué tenemos que hacer para que entienda que seremos sus padres para siempre?". El tiempo, el cariño, la serenidad y el bienestar irán poniendo fin a este largo proceso, hasta ese momento hay que saber esperar. En este momento lo que se ha instalado en ella es un miedo terrible a perdernos, miedo a que nos muramos, que la devolvamos ó simplemente miedo a ser nuevamente abandonada. Obviamente esto no sucederá nunca pero ella necesita comprenderlo en cuerpo y alma y ambas emociones necesitan calma y paciencia"[32]

Que importante consideramos que es entender todo esto; tener tiempo, templanza, paciencia y tranquilidad para transitar este camino.

Como se viene desarrollando el proceso de adopción cuenta con muchas exigencias (citaciones, audiencias y reuniones de vinculación con el menor) sobre todo en la etapa inicial al otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

[32]Juan Ampuero, Magdalena. "Criando tigres de peluche" – La adopción de niños mayores. (2013) Villanueva de la Serena. Badajoz. Pag.14.

Se esperan padres que tengan flexibilidad, capacidad emocional y empatía y que puedan posicionar al niño en un lugar de deseo y como hijo para toda la vida; que elaboren y conozcan las vicisitudes que ha vivido el niño, para después poder acompañar y trasmitir la historia, en pos de la construcción de su identidad y teniendo como pilares fundamentales la verdad y favorecimiento de los aspectos relativos a la historia individual de cada uno que se transforman en pilares fundamentales de toda familia adoptiva.

Contar con el tiempo adecuado, es de primordial importancia, para la construcción de ello; el vínculo fundado en la confianza para brindar las necesidades físicas y emocionales requiere de un espacio positivo y de calidad, lejos de los permisos precarios que pueden otorgar los empleadores, de haber muy buena voluntad.

Es por ello que articular una licencia especial en este sentido es de gran importancia dado que brindaría la posibilidad a los padres adoptivos de poder dedicarse en forma total a la construcción del vínculo genuino, adecuado y perdurable que se pretende.

Si bien como se ha puesto en desarrollo en el capítulo anterior, existen regulaciones y/o convenios para trabajadores que caminan por esta vía, no son suficientes al considerar que la licencia se otorga una vez que se tiene la sentencia de guarda por adopción, y suele llegar un año después de que el niño ya está viviendo con la nueva familia. Además, no contemplan los plazos propios de los procesos adoptivos, desde los trámites en sedes judiciales hasta las etapas de vinculación que son fundamentales para el desarrollado de la relación padre – hijo en la construcción de un vínculo afectivo más rico y fuerte a través del tiempo para lograr una buena y feliz incorporación del niño a la familia.

”No perdiendo de vista el fin último del instituto de la adopción, garantizar a cada niño su derecho a vivir en familia cuando no pueda permanecer en la familia de origen o ampliada, la necesidad de políticas públicas que acompañen la entrada en vigencia de este Código Civil y Comercial, que adecua nuestro derecho interno a los estándares de derecho internacional, es indispensable en una sociedad democrática que

debe velar por la efectiva realización de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes".[33]

Respecto a la Ley de Contrato de Trabajo, que ampara a todos los trabajadores en relación de dependencia, nada está reglado en ella que guarde relación con el proceso que acabamos de desarrollar.

Es necesario que se considere esta realidad, garantizando el derecho a una licencia con percepción integra de haberes, contemplando una situación familiar muy sensible, dado que atiende a la necesidad de integrar al grupo a un nuevo integrante, en donde los adultos deben orientar sus energías al acontecimiento, dado que el interés del acontecimiento ronda alrededor del nuevo integrante familiar.

Los niños que se adoptan, más alla de su edad, tienen adquiridos hábitos y conceptos que pueden ser muy diferentes a la realidad con la que se encontrarán: nuevas caras en su casa, en la escuela, compartiendo y viviendo con gente que no es conocida.

La paciencia es lo primordial en este proceso; tanto los niños como los padres necesitan de su tiempo para adaptarse a "su nuevo mundo" y a concederse todo el tiempo que le haga falta para conocerse, aceptarse, aprender juntos y construir ese vínculo tan deseado o ansiado.

[33] Videtta, Carolina, El proceso de adopción y su interacción con el Sistema de Protección Integral de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes Publicado en: Sup. Esp. Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Familia: Filiación y Responsabilidad Parental 20/05/2015 , 113 • LA LEY 2015-C Cita Online: AR/DOC/1302/2015

CAPITULO IV

PROYECTOS LEGISLATIVOS DE REFORMA

SUMARIO: 1.- Proyectos de reforma. 2.- Derecho comparado. 2.1.- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 2.2.- Convención sobre los Derechos del Niño. 3.- Ley de Protección Integral. 4.- Jurisprudencia. 5.- Conclusión final.

1.- Proyectos de reforma.

Como se viene desarrollando, si bien la LCT omite la regulación de las licencias por adopción, existen algunas normativas específicas que se encuentran actualizadas con el cambio social, aún siendo muchas de ellas normativas más antiguas.

En consecuencia, la omisión de aquellas licencias tanto como materna y paterna, han generado la existencia de numerosos proyectos de ley, a fin de incluir ésta circunstancia y finalizar con la discriminación contenida en la LCT.

Bajo expediente N° 5572-D-2012 identificado bajo Sumario Ley 20744 de contrato de trabajo: modificaciones, sobre régimen de licencias especiales, se presentó un proyecto de reforma a la ley en cuestión, mediante el cual, en su Art. 3, se incorpora al texto original un nuevo artículo 158 ter, que reconoce a los trabajadores/as que adopten a un hijo una licencia especial por adopción con goce de haberes, que consistirá en 120 días por maternidad y por paternidad 15 días, equiparándolos a la relación biológica. El plazo correrá desde el día en que se otorgue la guarda con fines de adopción. Mientras que en los casos de guarda con fines de adopción múltiple, la licencia se aumentará en dos semanas.

Adquieren vital relevancia los fundamentos expuestos en el texto del proyecto referenciado, pues si bien el mismo fue elevado con anterioridad a la vigencia del nuevo Código Civil, compatibiliza la postura que pondera el interés del niño por sobre todo otro derecho.

En efecto, entre las razones esgrimidas en el proyecto se encuentra el respeto por los derechos del niño, entendiendo a la licencia como una defensa de sus derechos, del interés que debe protegerse como fuente de este derecho, puesto es sabido que se encuentra plasmado en la Convención de los derechos del niño, y a su vez incorporado en la legislación interna de nuestro país (párrafo 2º del Proyecto de Ley. Expediente 5572-D-2012).

De igual modo, resulta relevante destacar el proyecto presentado bajo el expte.

N° 6471-D-2012**,** pues mediante la incorporación de dos artículos, le otorga marco legal y protección al vínculo filial por adopción.

Así pues, a través del artículo 177 bis, se asimila la maternidad biológica a la adoptiva, otorgando en dicho caso 90 días de licencia, y en los supuestos de parto múltiple, el plazo posterior al parto se incrementará 30 días por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo, propone la incorporación del artículo 177 ter a la LCT, el cual regula los derechos de la paternidad, reconociendo al trabajador el goce de una licencia de 15 días corridos después del nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la comunicación para recibir la guarda con fines de adopción, los cuales podrán extenderse una vez transcurrido el periodo establecido para cada uno, a 30 días corridos y a posterior a 45 días corridos.

También regula los supuestos de parto o adopción múltiples, otorgando 5 días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo/a inclusive.

En caso de muerte de la madre del hijo/a del trabajador en ocasión o como consecuencia del parto, el período de licencia será de 45 días corridos. El uso de esta licencia cancela el derecho al goce de la prevista en el inciso c) del artículo 158.

Como puede apreciarse el proyecto en análisis, vela por el respeto de los derechos del niño, por garantizarle la atención adecuada a su necesidad

En tal sentido, el párrafo 5º del Proyecto de Ley- Expediente N°6471-D-2012, manifiesta que el bienestar y el interés superior de la niñez es la razón de ser del sistema de licencias parentales que se propone, pues es en este período en el que son más necesarios los cuidados que requerirá su crecimiento y madurez.

Por otra parte, en el año 2014 ingresó otro proyecto de reforma de la LCT, bajo el número de expediente 3335-D-2014, por medio del cual se otorga al trabajador adoptante una licencia especial de 2 días corridos, con un máximo anual de 12 días para visitar al menor o menores que se pretende adoptar, protegiendo de esta forma el derecho superior del niño y del trabajador adoptante, desde antes de ser otorgada la

guarda judicial.

Otorgada la adopción, la mujer trabajadora gozara de una licencia de 75 días, comenzando a partir de la notificación fehaciente al empleador, y pudiendo ser extendida a 15 días por cada niño adoptado, en caso de adopción múltiple.

De igual manera que en los proyectos antes mencionados, también resguarda el supuesto de guarda con fines de adopción múltiple, adicionando 30 días por cada niño, niña o adolescente cuya guarda se hubiere otorgado, a partir del segundo hijo inclusive.

La novedad de este proyecto es que otorga a elección de los pretensos adoptantes cuál de ellos gozará de la licencia establecida en el presente artículo, es decir que reconoce la responsabilidad parental en cabeza de ambos progenitores.

En el mismo orden de ideas, unos años más tarde, bajo expediente N° 1576-D-2016 del 11/04/2016[34] sobre régimen de licencias especiales, se presentó un proyecto de reforma a la ley 20744, muy novedoso mediante el cual además de incorporar en su articulado la licencia especial por técnicas de reproducción asistida, por maternidad y paternidad, la protección al despido arbitrario fundado en la maternidad y aceptar la idea de una licencia laboral para el caso de una gestación por sustitución, incorcopora días de licencia para aquella persona que se encuentre en miras de adoptar para poder visitarlo y fomentar un vínculo más cercano y sólido. Equipara mediante la incorporación del art. 177 bis, la maternidad biológica a la maternidad por adopción, reconociendo iguales derechos para ambas.

Posteriormente, a principios del año 2017**,** se presentó un proyecto de ley sobre "Protección de la Primera Infancia", que entre otras temáticas incorpora las licencias por adopción.

Así pues, se otorgan 2 días con un máximo de 12 días por año, para visitar al

---

[34] Berardo, Daiana - Thomas Benchoff, Ana Paula Argentina. Análisis del proyecto de reforma a la ley 20.744 sobre licencias especiales. El Derecho - Legislación Argentina, Tomo 2016 B. 30-09-2016 Cita Digital: ED-DCCLXXVI-382. Artículo recuperado 11/04/2016 de https://elderecho.com.ar/pop.php?option=articulo&Hash=bb1f04bc8ec90122a2fee925d8fedeeb&print=1.

niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, y 180 días de licencia, en los casos de guarda con fines de adopción.

Asimismo, faculta a los pretensos adoptantes a elegir cuál de ellos gozará de la licencia establecida, en el mismo aspecto, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

Del proyecto reforma 0818-D-2018 que fue tomado como punto inicial para el desarrollo del presente trabajo, se desprende la importancia de reflejar la incorporación de la licencia por adopción en la redación del art.158 bis donde se reconoce la licencia no sólo ante el otorgamiento de la guarda pre adoptiva, en cuyo caso, en un matrimonio, al hombre se le otorgan 10 días corridos y a la mujer según la edad del niño o adolescente por adoptar, entre 90 días y 30 días, sino que propone que "con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a gozará del derecho a retirarse del trabajo por el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites necesarios con respecto a la adopción, notificando al empleador de manera fehaciente". Es decir se le brinda a los futuros padres el tiempo necesario para realizar los trámites conducentes para la adopción, con percepción integra de haberes.

Y, durante el transcurso de este año 2020 se advierte una gran cantidad de proyectos presentados ante ambas cámaras del Congreso Nacional, algunos en reiteración a algún proyecto anterior. Tal es el caso del expediente S-1376/2020 formulado el 01/07/2020, que reproduce el mismo proyecto de ley y de igual autoría presentado con fecha 05/07/2018 bajo expediente S-2323/18. Tiene como objeto extender y ampliar la licencia por paternidad biológica y paternidad por adopción y en este sentido en el inc.a) del art.158 de la LCT establece la extensión de la licencia del trabajador/a a quince (15) días corridos, a la vez que ampliaría a los pretensos adoptantes que hoy no se encuentran contemplados.

A su vez, plantea adecuar los días de licencia por maternidad a las recomendaciones de la OIT y equiparar los derechos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo respecto de la maternidad biológica para con la maternidad por adopción; en virtud de lo cual, a través de la modificaición del art.177 de la LCT plantea externder la licencia por maternidad a 100 días, establecer la prohibición de trabajar

para los pretensos adoptantes y garantizar la conservación de su empleo. Esto quiere decir que la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción.

A través de la modificación del art.178 se pretende asegurar que la presunción por despido alcance a los pretensos adoptantes, y por reforma del art.179, garantizar los descansos por lactancia para el/la trabajador/a que recibiera con fines de adopción a un niño o niña lactante.

A su vez, contempla la incorporación de los trabajadores que recibieran en guarda a un niño con fines de adopción, en las situaciones de excedencia y reingreso al trabajo (art.183 y 184) de modo que podrá disponer de dos descansos de media hora para alimentar al menor, en el transcurso de la jornada de trabajo e independientemente de la duración de ésta, por un período no superior a un (1) año posterior.

Registrado bajo expediente 0120-D-2020 iniciado en Diputados en fecha 03/03/2020 se propuso, también, modificar, actualizar e incorporar al régimen de licencias especiales situaciones específicas que se encuentran desactualizadas o que no se encuentran contempladas en esta época de ampliación de derechos fundamentales como ser el procedimiento de reproducción médicamente asistida y el de adopción, que nos ocupa. Y en este sentido, propone conceder licencia por adopción de hijo a aquellos padres que se le otorgue judicialmente la guarda con fines de adopción, donde el adoptante gozará de una licencia especial con percepcion integra de haberes y la posibilidad de brindar a los futuros padres el tiempo necesarios para realizar los trámites conducentes para la adopción. Si bien propone la incorporación del art.158 bis, de un modo muy similar al establecido en el proyecto 0818-D-2018 varían los plazos de concesión propuestos.

Otro proyecto sobre licencias especiales y licencia por adopción, se inició el 13/03/2020 en Diputados, expediente 0782-D-2020, proponiendo el inicio del otorgamiento de la licencia, la fecha a partir de la cual se ha dictado judicialmente la guarda.

Finalmente y realmente merece ser destacado el proyecto de ley registrado bajo expediente 0287-D-2020, que resalta el período de vinculación previo a la adopción sosteniendo que la etapa de vinculación es primordial para la construcción del vínculo paterno-materno-filial; de modo tal, que propone incorporar el inciso f) al artículo 158 de la ley 20.744 por días previos al otorgamiento de guarda con fines adoptivos por el cual el trabajador gozará, independientemente de su estado civil, de hasta TREINTA (30) días alternados o sucesivos a partir de la fecha del auto que resuelve el inicio del proceso de vinculación. El postulante deberá acreditar ante el empleador el dictado del auto que resuelve el inicio del proceso de vinculación, el cumplimiento de los encuentros y la continuidad del procedimiento durante el tiempo de la licencia. Y por otro lado, establece por guarda con fines adoptivos gozará de una licencia especial de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos para el trabajador desde el otorgamiento de la guarda con fines adoptivos de una niña, niño o adolescente.

Lamentablemente, los intentos por incluir a los trabajador que se encuentren transitando un proceso de adopción, a través de los proyectos analizados, como también por respetar los derechos consagrados en la Convención de los Derechos del niño, han quedado sólo en proyectos, puesto que a la actualidad ninguno de ellos cuenta con la aprobación respectiva.

No se entiende cómo es que los legisladores no advierten la necesidad y urgencia, de una reforma que contemple las nuevas formas familiares, que a su vez permitan mejorar las condiciones laborales, y ejercer la obligación del cuidado y crianza de sus hijos, sin importar el origen del vínculo ni el sexo del adoptante.

En síntesis, la reforma pretendida debería contener una estructura universal e integral, sin importar ni la situación laboral ni si los trabajadores son progenitores o adoptantes; debe concebirse el cuidado de la familia como un trabajo remunerado, y entenderse la importancia que implica la dedicación y amor al desarrollo infantil.

Según Repetto, Bonari y Langou, “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".[35]

Es por ello, que estos autores consideran que los tipos de licencias mencionadas ut supra, resultan fundamentales por su potencial contribución al desarrollo infantil, por su sentido de equidad, las licencias pueden contribuir a revertir la importante discriminación por género que persiste en el mercado laboral; y por ser un ejemplo de las políticas que permitirían una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva.

2.- Derecho comparado.

En derecho comparado, existe un tipo de licencia -además de las de maternidad y paternidad que se otorgan antes y/o después del nacimiento o adopción del bebé- denominada licencia parental, la cual se concede para el cuidado del niño a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que aquel adquiera determinada edad.

En efecto, 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 este tipo de licencia, una vez confirmada la enfermedad del menor, mediante certificado médico, lo cual demostraría que aquel requiere mayor cuidado.

Podría afirmarse entonces, que los estándares establecidos en los convenios

[35] Repetto, F., Bonari, D., & Díaz Langou, G. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. CIPPEC.

internaciones, primordiales para garantizar y proteger la licencia especial por maternidad, no son respetados por varios países a nivel mundial, en su mayoría.

Sabido es que, los convenios ratificados por nuestro país - la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley 23179) y la Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23849)- promueven la igualdad de género y los intereses del niño en el mayor rango normativo, pero no son atendidos por nuestro ordenamiento nacional al momento de darle tratamientos a las licencias por maternidad y paternidad.

Ello así pues resulta evidente que la LCT, 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/adoptado. De igual forma, otorgarle al padre una licencia tan acotada, demuestra la desigualdad de género que caracteriza a nuestro país, dónde se considera a la madre como responsable de todo el trabajo doméstico y al padre como una ayudante, disminuyéndole la responsabilidad de compartir tanto las tareas domésticas como el cuidado del hijo/a.

2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La convención en análisis fue aprobada en el año 1979 pero entró en vigor como tratado internacional en el año 1981, destacándose que este instrumento internacional, coincide en parte con el artículo 177 de la LCT, puesto que se otorga un status vinculante a la mujer por su función reproductiva, como es la recuperación del parto y la lactancia materna.

Sin embargo, la Convención también reconoce las desigualdades productivas por pautas culturales que atraviesan las instituciones sociales con imágenes estereotipadas y jerárquicas. Es así que 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)

2.2. Convención sobre los Derechos del Niño.

Otro de los instrumentos internacionales que la LCT tendría que haber tenido en consideración, al momento de establecer los tipos de licencias, es el Convenio sobre los Derechos del Niño, sancionado en el año 1990 por Ley 23.849.

Allí se encuentra establecido el principio del Interés Superior del Niño, señalando en su artículo 18:

"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".

Asimismo, el artículo 2 obliga al Estado a asegurar y respetar los derechos de los niños, niñas y adolescentes; mientras que en 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".

De esta forma, se evidencia que cualquier discriminación en razón de su condición de nacimiento (gestación sustituta, adopción, inseminación artifcial) o la forma en que está constituida su familia (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.

Es así que ya sea por la discriminación hacia los trabajadores adoptantes o la discriminación hacia los niños, niñas y adolescentes, la LCT se encuentra en contradicción con la ley suprema y vulnerando los derechos y garantías de aquellos;

pues no caben dudas que la licencia por maternidad regulada en aquella, no hace más que atender a la salud reproductiva de la madre, limitándola a maternidad en forma biológica.

En consecuencia, la normativa en cuestión, es decir, la LCT, no sólo debe 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, sino a aquellas formas de ser madre o padre por fuera de la biología.

Esta sería la única forma de generar 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.

3.- Ley de Protección Integral.

El artículo 7 de la Ley Nº 26.061, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, 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, lo cual otorgaría igualdad de género.

En base a esta regulación, los organismos del Estado deben asegurar políticas, programas y asistencia para resguardar el instituto de la familia, a fin de que ella como los padres -en iguales condiciones- puedan asumir adecuadamente esta responsabilidad.

Teniendo en cuenta todas estas premisas, no resulta coherente o lógico que exista licencias por maternidad y paternidad, pero no así por adopción o licencias para parejas con tratamientos de gestación por sustitución. Además, la desigualdad es tan grande que pareciera que el padre o madre que tiene a su hijo de forma natural o biológica, tiene derecho a una licencia reconocida por el Estado, pero el adoptante o la mujer/hombre que se somete a TRHA no merece dicho derecho.

En consecuencia, resulta necesario que la protección integral del recién nacido se extienda, en primer lugar a ambos progenitores, y en segundo lugar a los adoptantes,

en iguales condiciones dignas y equitativas para el desarrollo adecuado del embarazo y la crianza del niño.

Podría concluirse entonces, que el fin tuitivo de la ley 26.061, es la protección integral de los derechos de TODOS los niños/as y adolescentes de nuestro país; siendo su primordial objetivo, el de 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.

Sin perjuicio del esfuerzo por proteger tanto la institución de la familia, como del niño, resulta evidente que las licencias por maternidad y paternidad, otorgadas por la LCT, vulneran los artículos 7, 18 y 28 de la ley 26.061, como podrá verse a continuación.

"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."

Los artículos mencionados, como adelantamos, resultan contrariados y hasta pasados por alto por la LCT; pues como puede observarse el artículo 7 establece que las responsabilidades familiares deben ser compartidas entre ambos padres, teniendo iguales obligaciones para con sus hijos, circunstancia que no puede ser cumplida con las dispares licencias concedidas por la LCT para cada uno de ellos.

Lo mismo ocurre con el artículo 18, pues si bien se desarrollan las medidas de protección a la maternidad y paternidad, confiriéndole al padre políticas públicas durante el embarazo, parto y periodo de lactancia, con el fin de que ambos cónyuges, tengan igualdad de condiciones en lo que a la crianza del menor respecta, no puede llevarse a la practica con la acotada licencia por paternidad, otorgada por la LCT.

Finalmente, el artículo 28 comprende el principio de igualdad y no discriminación, donde todos los niños, niñas y adolescentes, y sus progenitores cuentan con igualdad de derechos, sin importar la forma de su concepción, por lo que tanto un bebé recién adoptado o un niño nacido a través de las TRHA, merecen el acompañamiento de sus padres durante su llegada a la casa, circunstancia que, reiteramos, no es factible con la regulación de la LCT.

Por todo lo expuesto precedentemente, teniendo en consideración la normativa internacional a la que ha adherido nuestro país, dándole jerarquía constitucional, es que tanto la licencia por adopción como por TRHA, deben tener igual tratamiento, que la licencia por maternidad o paternidad establecida en la LCT; no pudiéndose entender las razones por las cuales ello aún no ocurre en la actualidad y pese a la cantidad de proyectos de reforma frustrados.

4. Jurisprudencia.

Si bien la legislación laboral nacional, parece rehusarse a incorporar en forma

específica una licencia especial para aquellos trabajadores que se encuentren transitando un proceso de adopción, lo cierto es que tanto -como hemos visto- los CCT como la jurisprudencia, se han encargado de acotar la desigualdad generada alrededor del vacío legal que la caracteriza.

En consecuencia, existen algunos precedentes jurisprudenciales que han tenido que expedirse en situaciones no contempladas por la LCT, siendo algunos de ellos, desarrollados en el presente apartado.

Al respecto, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo[36], asimiló las licencias por maternidad biológica a la adoptiva. En el caso de la referencia, la actora al momento de retomar sus tareas laborales, luego de haber contado con 45 días de licencia por la entrega de 4 menores, fue invitada a renunciar por la parte demandada, pero al no acatar la invitación, la compañía la despidió.

Entre sus argumentos, la demandada manifestó que el otorgamiento de la licencia, fue una liberalidad de su parte, basada en razones humanitarias, puesto que no existía obligación legal de acceder a la licencia otorgada.

Ante este panorama, y en lo que a nuestro trabajo interesa, la Cámara estableció que:

"Corresponde asimilar a la madre biológica con la situación de la madre adoptiva a los fines de la indemnización del art. 183 LCT, debido a que si bien es cierto que se trata de una situación no contemplada expresamente por el ordenamiento positivo, tal distinción es ciertamente violatoria del derecho a la protección de la familia y al de igualdad que surgen de la legislación vigente.

Toda vez que se encuentran afectados los derechos a la vida familiar y a la igualdad de trato que merecen la madre biológica y la que asume ese mismo rol al recibir un niño en guarda para adopción, corresponde revocar este aspecto del decisorio cuestionado y condenar al pago de la indemnización agravada prevista por el art. 182 LCT.

No se puede ignorar la existencia del derecho a reclamar, por parte de la madre adoptiva, por la aplicación del mismo régimen indemnizatorio contemplado para el caso

[36] CNAT, Sala VII, "S. M. I. c/ Liderar Compañía General de Seguros S.A. y otros", 21/09/11. MJJ68447.

de maternidad biológica, atento que una decisión distinta significaría convalidar un acto de discriminación contrario al principio de igualdad y a los valores de equidad y justicia que deben guiar siempre las sentencias de los jueces.

La equiparación de la maternidad biológica y la adoptiva no admite punto de discusión alguna desde la lógica de la razón y el sentido común, puesto que aparece como una consecuencia necesaria teniendo en cuenta que la adopción confiere al adoptado la posición de hijo biológico, con los mismos derechos y obligaciones (de acuerdo a lo previsto por los arts. 323 y 329 del CCiv.).

La equiparación entre la maternidad adoptiva y la maternidad biológica lleva a aplicar las disposiciones de la ley nacional 20.744, que regulan la protección de la maternidad (arts. 177/179 LCT.), entre las que se encuentra el art. 178 que expresamente establece que debe presumirse que el despido se debió a la maternidad de la trabajadora cuando la desvinculación se produce dentro del plazo de siete y medio (7 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha, y para el caso de autos, corresponde computar dicho plazo desde el momento en que fue otorgada la guarda de los menores".

Por su parte, la Cámara del Trabajo de Bariloche[37], en el caso en el que la actora solicitó una licencia especial, por otorgársele la guarda de un menor, y el empleador se la negó, manifestó:

"Corresponde hacer lugar a la acción de amparo promovida y en consecuencia, declarar que la actora tiene derecho a gozar de licencia por maternidad con motivo del otorgamiento de un niño en guarda para adopción.

Las normas de protección de la maternidad no pueden ser consideradas únicamente como tuitivas de la madre, sino que apuntan también a tutelar al niño en la cobertura de las necesidades propias de todo recién nacido, constituyendo un deber ineludible de los jueces tutelar tales derechos esenciales consagrados por la Constitución Nacional, Provincial y Tratados Internacionales".

En el caso de licencias para supuestos de adopción, si bien es cierto que la situación no se encuentra contemplada expresamente por el ordenamiento positivo, el hecho de que a las madres biológicas se les otorguen dichas licencias y a las adoptivas no, es violatorio del derecho a la protección de la familia.

No se puede ignorar la existencia del derecho reclamado por los amparistas -padres adoptivos- a que se aplique el mismo régimen de licencias y asignaciones

[37] CTB, "M. V., M. C. y otro s/ amparo", 11/05/06.

familiares contemplados para el caso de maternidad biológica. Una decisión distinta significaría convalidar un acto de discriminación contrario al principio de igualdad y a los valores de equidad y justicia que deben guiar siempre las sentencias de los jueces.

La equiparación de la maternidad biológica y maternidad adoptiva no admite punto de discusión alguno desde la lógica de la razón y el sentido común y la ausencia de una norma expresa en tal sentido dentro de nuestra legislación no impide que se aplique en ambos casos el mismo régimen laboral, correspondiendo al órgano judicial cubrir el vacío legal en la materia. Ello aparece como una consecuencia necesaria teniendo en cuenta que la adopción confiere al adoptado la posición de hijo biológico, con los mismos derechos y obligaciones -de acuerdo a lo previsto por los arts. 323 y 329 del CCiv.

Se debe conceder el derecho de licencia por nacimiento a la madre adoptante desde el momento que se le otorga la guarda del niño, resguardando así el vínculo materno filial desde su origen. De esa forma se le permite ejercer en plenitud y en condiciones de igualdad su derecho-deber de madre y se respeta el derecho esencial del recién nacido a tener la posibilidad de recibir los mismos cuidados y atención que un hijo biológico. Es que, en definitiva, la vía por la cual se llega a ser padre o madre es algo secundario al momento de analizar los derechos derivados del vínculo filial, debiendo garantizarse su goce en un plano de igualdad.

Una de las garantías fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico es la igualdad de los habitantes ante la ley, prevista en el art. 16 de la Constitución Nacional, siendo también un valor consagrado en su art. 14 bis, en los tratados de Derechos Humanos incorporados a partir de la Reforma Constitucional de 1994 y en la Constitución Provincial -arts. 31 a 33- la protección del trabajo en sus diversas formas, el amparo de la familia y el cuidado de los hijos, tomado esto no solo como obligación de los padres sino con el carácter de responsabilidad social, debiendo entenderse que el ámbito de dicho ordenamiento no se limita a la familia biológica sino que se extiende a los vínculos adoptivos".

Realmente resulta incomprensible cómo tanto la jurisprudencia como los CCT advierten la necesidad de ampliar el marco de las licencias especiales por maternidad o paternidad, y la LCT sigue sin adecuar su normativa a tal circunstancia.

CONCLUSIÓN FINAL

Como puede verse a la largo del presente, quedó demostrada la necesidad de contar con una licencia especial para aquellos trabajadores que se encuentren transitando un proceso de adopción, pues pese a contar con instrumentos internacionales con jerarquía constitucional que establecen la protección de la familia y el niño, niña y adolescente, la LCT sigue siendo desigual y contraria a dichos instrumentos.

Asimismo, pudo concluirse que la intención del legislador al momento de otorgar la licencia por maternidad, es la de velar por la recuperación de la mujer frente al parto, pudiéndosela considerar de índole biológica. Así, siquiera tiene en consideración la igualdad de género frente al cuidado del menor, ni la protección de la familia.

En efecto, el régimen laboral actual vulnera el derecho a la igualdad, contenido en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, puesto que la omisión del tratamiento de las licencias especiales por adopción, genera discriminación y desigualdad tanto de los trabajadores entre sí, como así también de sus hijos.

Además, de vulnerar las convenciones a las que ha adherido nuestro país, el actual régimen afecta la relación familia-trabajo y los derechos individuales de cada persona; olvidándose que los principios fundamentales del derecho laboral y constitucional, tienden a interpretar las normas en beneficio del trabajador.

Es así que en la LCT, las diversas composiciones de las familias no son debidamente receptadas, pues sólo se establece una licencia sólo por la condición física-biológica de la mujer, no sólo es una discriminación de género, puesto el otro progenitor tiene los mismos derechos y deberes de dedicarle a su hijo la crianza en los primeros meses de vida, sino una discriminación para aquellas personas que por diferentes razones no puedan concebir, o simplemente quieran adoptar.

El mayor error cometido por la regulación en cuestión, es la de considerar que la protección o el derecho es del trabajador, pues en realidad, la licencia debe pensarse, también, como un beneficio o derecho fundamental del recién nacido, sin importar si su filiación es por naturaleza, adopción o por TRHA.

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, y si bien existen CCT que incluyen este tipo de licencias, resulta necesaria una modificación en la LCT, que abarque a todos los trabajadores sin distinción del tipo de empleo ni del género de los progenitores, ni si son adoptantes o biológicos; pues como vimos, en la LCT esta protección abarca sólo a las mujeres que son madres en forma biológica o natural.

En síntesis, resulta fundamental impulsar reformas normativas más amplias que incluyan el acceso y goce de los derechos que hacen a las cuestiones de cuidado, garantizándose la protección y resguardo de la familia y el menor en todas sus concepciones; es decir, que cualquier trabajador que construya una familia, sin importar la forma en que lo haga (adopción, biológica o TRHA) pueda contar con una licencia especial que le permita ejercer el debido cuidado del menor, y su vínculo filial; esto es, contar con una ley más integral y universal, con fundamento en el Interés Superior del Niño, en la mujer y también en el padre, incluyéndolo como sujeto co-partícipe del cuidado familiar y de las tareas domésticas, pero por, sobre todo, en la igualdad de aquellos que quieran ser padres por medio de la adopción.

De este modo, resulta adecuado introducir un cambio en materia laboral bajo la modificación de la LCT introduciendo el art.158 bis en el Capítulo II “Régimen de licencias especiales” bajo la denominación “Licencia por Adopción” en el cual se establece que el trabajador aspirante a ser padre por adopción gozará de una licencia especial de 90 (noventa) días.

En tal sentido, dada la relevancia que venimos resaltando en la construcción del vínculo paterno-materno-filial, estos 90 días regirán desde el comienzo del período de vinculación, previo a la guarda con fines de adopción, para que el trabajador pueda gozar de una licencia por días previos al otorgamiento de la guarda con fines adoptivos a partir de la fecha del auto que resuelve el inicio del proceso de vinculación y por los días que se pauten para abastecer los encuentros graduales, visitas, audiencias interdisciplinarias e interinstutucionales y planificación de estrategias con todos los operadores que intervengan.

A tal efecto, el postulante deberá acreditar ante el empleador el dictado del auto que resuelve el inicio del proceso de vinculación, el cumplimiento de los encuentros y la continuidad del proceso.

Para el supuesto en que los pretensos adoptantes sea una pareja, el permiso de licencia en este período inicial, en caso en que ambos trabajen, deberá ser gozado en forma simultánea.

Y con el otorgamiento de la guarda pre-adoptiva, el trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia especial por el tiempo que le reste para completar los noventa (90) días de licencia establecidos.

Asimismo, proponemos que a la finalización de la licencia de noventa (90) días, cada uno de los trabajadores/adoptantes podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo de seis (6) meses.

Planteamos también que el trabajador en relación de dependencia en un proceso de adopción goce de estabilidad en el empleo, de modo que deberá incluirselo en el artículo 177 de la LCT. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que el trabajador practique la notificación que da inicio al proceso de adopción.

Finalmente, consideramos que resulta necesaria hacer extensiva la presunción que goza la madre biologica trabajadora, que la protege del despido, al trabajador por los mismos plazos desde la fecha en que se determine el inicio del proceso de adopción.

Bibliografía:

-Ackerman, M. (2005) "Tratado de Derecho del Trabajo". Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

-Azpiri, Jorge O. ,"Incidencias del Código Civil y Comercial" (2015). Derecho de Familia. Ed Hammurabi. Segunda reimpresión.

-Atamira Gigena, R., Costamagna, O., Saccani C. (2008) "Las Suspensiones de algunos efectos del Contrato de Trabajo". Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.

-Belluscio, A. C., (2011) "Manual de Derecho de Familia", Ed. Abeledo Perrot. Décima edición actualizada.

-Bossert, Gustavo A/Zannoni, Eduardo A. (2004) "Manual de Derecho de Familia". 6ª edición actualizada. Astrea. Ciudad de Buenos Aires.

-Caubet, Amanda Beatriz (2002) Trabajo y seguridad social, 1ªed., Errepar, Buenos Aires.

- Fallo: CNAT, Sala VII, "S. M. I. c/ Liderar Compañía General de Seguros S.A. y otros", 21/09/11. MJJ68447.

- Fallo: CTB, "M. V., M. C. y otro s/ amparo", 11/05/06.

-Fucito, Felipe, "Tesis, Tesinas y otros trabajos jurídicos", Ed. La Ley. Capítulo VI.

-Grisolía, J. A., (2012) "Manual de Derecho Laboral", Ed, Abeledo Perrot. Octava edición ampliada y actualizada.

-Juan Ampuero, Magdalena. "Criando tigres de peluche" – La adopción de niños mayores. (2013) Villanueva de la Serena. Badajoz. Litterio, L., (2010) "Las Licencias Paternales en el Empleo Privado". Santa Fe, Rubinzal Culzoni.

-Kunz Ana/Cardinaux Nancy (2005) "Investigar en Derecho". 1ra edición, 1ra reimpresion. Departamento de Publicaciones. Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires.

-Marugo, Daniel Silvio (2015) "Derecho del Trabajo". Ciudad autónoma de Buenos Aires, Cathedra Jurídica.

-Ricart Elena & Mirabent Vinyet. "Adopción y vínculo Familiar – Crianza, escolaridad y adolescencia en la adopción internacional". (2012) Editorial Herder, Barcelona.

Páginas en internet:

- Acordada Nº 27/2017, disponible desde: https://www.csjn.gov.ar/sentencias-acordadas-y-resoluciones/acordadas-de-la-corte-suprema
- Acordada Nº2300. Estatuto de personal del Poder Judicial y modif. disponible en:http://www.scba.gov.ar/controldiscip/Archivos/Estatuto%20[Acuerdo%202300].pdf ; y, www.scba.gov.ar/includes/descarga.asp?id=38312&n=Ver%20Acuerdo%203874-17.pdf
- Alfonso, N. " Licencia por maternidad adoptiva - Desigualdad jurídica". Recuperado 03/07/20 de http://www.adoptare.com.ar.
- Alvarez S y Damelia B., "Etapa de Vinculación en Adopción". Artículo extraído del cuadernillo de los Encuentros Informativos Obligatorios del RUAGA-Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes-CABA, 16 Dic. 2018.
- Berardo, Daiana - Thomas Benchoff, Ana Paula Argentina. Análisis del proyecto de reforma a la ley 20.744 sobre licencias especiales. El Derecho - Legislación Argentina, Tomo 2016 B. 30-09-2016 Cita Digital: ED-DCCLXXVI-382. Recuperado: 11/04/2016 de https://elderecho.com.ar/pop.php?option=articulo&Hash=bb1f04bc8ec90122a2fee925d8fedeeb&print=1.
- Convenios Colectivos de Trabajo; consultados en: https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp
- Hornos, G. M., "La adopción y la licencia laboral: una perspectiva igualitaria". Recuperado 04/07/20 de http://www.cij.gov.ar.
- InfoLeg. Información Legislativa. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. http://www.infoleg.gob.ar/
- Proyectos de Reforma, disponibles en: https://www.diputados.gov.ar/proyectos.
- Proyectos de Reforma, disponibles en https://www.hcdn.gob.ar.
- Régimen de licencias por adopción en el Consejo". Recuperado de http://www.consejomagistratura.gov.ar,

- REPETTO, F., BONARI, D., & DÍAZ LANGOU, G. (2013). "Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares". CIPPEC.
- Videtta, Carolina. El proceso de adopción y su interacción con el Sistema de Protección Integral de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. Publicado en: Sup. Esp. Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Familia: Filiación y Responsabilidad Parental 20/05/2015 , 113 • LA LEY 2015-C Cita Online: AR/DOC/1302/2015

Legislación:

Código Civil.

Constitución Nacional.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Convención sobre los Derechos del Niño.

Convenio Nª156 – Ley nº23451

Convenio Colectivo de Trabajo 660/2013.

Convenio Colectivo de Trabajo 581/10.

Convenio Colectivo de Trabajo 700/14.

Convenio Colectivo de Trabajo 619/2011.

Convenio Colectivo de Trabajo 614/2010.

Convenio Colectivo de Trabajo 635/2011.

Estatuto docente (Ordenanza N°40.593 y sus modificaciones– reglamentada por Decreto N° 611/86 y sus modificaciones)

Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744.

Ley 20239 y decreto 2355/73 estatuto personal civil de las F.F.A.A.

Ley 6025/2018 Regulación del empledo público del Gobierno de la Ciudad.

Abreviaturas:

Art: Artículo

CDN: La Convención sobre los Derechos del Niño

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIPPEC. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.

Cit: Citado

CN: Constitución Nacional

CSJ: Corte Suprema Justicia Nación

Ed: Editorial

Expte.: Expediente

Inc.: Inciso

LCT: Ley de Contrato de Trabajo.

NNA: Niño, niña, adolescente

Op. cit.: Obra citada

Pág.: Página

SCJBA: Suprema Corte Justica de la Provincia de Buenos Aires

TRHA: Técnicas de Reproducción Humana Asistida.

Indice

"LA NECESARIA INCORPORACION DE UNA LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES EN PROCESO DE ADOPCIÓN" **0**

Justificación: **5**

Título comercial: **7**

Título académico: **7**

Área Temática: **7**

Resumen: **7**

Objetivo general: **8**

Objetivos específicos: **8**

Planteo del problema: **8**

Marco teórico: **9**

Metodología: **13**

Hipótesis general: **14**

Hipótesis particular: **14**

Introducción: **15**

CAPITULO I **17**

ANALISIS E INTERPRETACION DEL MATERIAL RELEVADO **17**

1.1.-Antecedentes de la licencia laboral **18**

1.2.- Concepto, finalidad y clases de licencia **19**

1.3.- Licencia por maternidad **22**

1.4.- Licencia por paternidad **26**

1.5.- Licencia para adoptantes. **28**

CAPITULO II **34**

LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES ADOPTANTES EN LA REGULACION ESPECIFICA **34**

1. Ley de Contrato de Trabajo – Ley 20744. ..... **35**

2.-Estatutos y/o convenios **37**

2.1.- Acordada nº 27/2017: 37
2.2.- Acuerdo 2300 y modificaciones. Estatuto del agente judicial. 39
2.3.- Estatuto docente (Artículo 70 inciso d.), ... 40
2.4.- Ley 6025 (artículo 25) 41
2.5.- Convenio Colectivo de Trabajo 660/2013 44
2.6.- Convenio Colectivo de Trabajo 581/10: 44
2.7.- Convenio Colectivo de Trabajo 700/14 45
2.8.- Convenio Colectivo de Trabajo 619/2011 46
2.9.- Convenio Colectivo de Trabajo 614/2010 46
2.10.- Ley 20239 y decreto 2355/73 estatuto personal civil de las F.F.A.A. 47
CAPITULO III 49
LA ADOPCION 49
1.- Concepto y objeto de la adopción 50
2.- Requisitos para ser adoptantes. 52
3.- Proceso de adopción. Etapas. 52
CAPITULO IV 60
PROYECTOS LEGISLATIVOS DE REFORMA 60
1.- Proyectos de reforma. 61
2.- Derecho comparado. 67
3.- Ley de Protección Integral. 70
4. Jurisprudencia. 72
CONCLUSIÓN FINAL 76
Bibliografía: 79
Páginas en internet: 80
Legislación: 82
Abreviaturas: 82