



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Sede Regional Rosario
Carrera: Abogacía**

“Licencia por maternidad de la madre no gestante en la ley de contratos de trabajo”

- **Apellido y Nombre de la Tutora: DR. CARLOS COPA**
- **Apellido y Nombre del alumno: MEDINA CAROLINA**
- **Título que se pretende obtener: ABOGADO.**

“Es absurdo que mientras la sociedad cambia las leyes permanezcan inamovibles”

INDICE

ÁREA TEMÁTICA.....	5
PROBLEMA.....	6
PREGUNTAS	6
OBJETIVOS	6
JUSTIFICAR LA INVESTIGACIÓN Y SU VIABILIDAD.....	7
MARCO TEÓRICO.....	8
FAMILIA	8
LA EVOLUCIÓN DE LA FAMILIA	8
LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL	9
IDENTIDADES DIVERSAS, LOS MISMOS DERECHOS	10
LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO N° 26.743	11
PROTECCIÓN DE LA FAMILIA.....	11
LICENCIAS LABORALES	12
HIPÓTESIS	13
INTRODUCCIÓN.....	14
<u>CAPITULO I.....</u>	16
<u>1-FAMILIA.....</u>	16
1-1Definición	16
<u>2-PÉRDIDA DEL MONOPOLIO DE LA FAMILIA TRADICIONAL.....</u>	17
2-1 La trasformación de la familia a lo largo del tiempo	17
<u>3-LAS NUEVAS FAMILIAS Y LAS MODIFICACIONES DEL CODIGO</u>	
<u>CIVIL Y COMERCIAL</u>	18
3-1 El Reconocimiento Normativo de las Nuevas Realidades Familiares	18
3-2 Matrimonio igualitario.	19
3-3 Uniones convivénciales.....	20
3-4 Apellido de los hijos	21

3-5 Ampliación de las Fuentes de Filiación.....	21
3-6 Filiación por Técnicas de Reproducción Humana Asistida	22
3-7 Adopción	23
3-8 Adopción por integración.....	24
3-9 Ejercicio de la Responsabilidad parental en Código Civil y Comercial Equiparación de roles	24
<u>4-DISTINTAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL</u>	25
4-1 Familia convivencial.....	26
4-2 Familia ensamblada	26
4-3 Familia monoparental y pluriparental	28
<u>5- CONCEPCIÓN JURÍDICA DE LA FAMILIA</u>	28
5-1 La Familia en Derecho Argentino a través del tiempo	28
5-2 Principios que Rigen el Derecho de Familia	30
<u>CAPÍTULO II</u>	31
<u>1-EL DERECHO LABORAL</u>	31
1-1 Principios del derecho laboral	32
1-2 Normativa antidiscriminatoria	34
1-3 El derecho laboral y los nuevos modelos de familia	34
<u>2- PROTECCION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES</u>	35
2-1 Normativa de protección	37
2-2 Licencias Laborales	37
2-3 El Derecho Laboral y La Familia	38
<u>3-DERECHO DEL CUIDADO</u>	39
3-1 El cuidado como Derecho	40
3-2 Conciliación de la vida familiar y laboral.....	43
3-3 La Importancia de los Primeros Meses del Recién Nacido	44
3-4 Convención sobre los Derechos del Niño 1990	45

<u>CAPITULO III</u>	47
<u>1-MATERNIDAD</u>	47
1-1 Definición de Maternidad	47
1-2 Filiación Materna en el Código Civil y Comercial	
Determinación de la Filiación	48
1-3 Determinación de la Maternidad.....	48
<u>2-LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO SEGÚN LA LEY 20.744.</u>	49
2-1 Definición de Embarazo.....	49
2-2 Protección de la trabajadora Embarazada	49
2-3 Descanso Diario por Lactancia	51
2-4 Despido por Causa de Embarazo	53
2-5 Finalización de la licencia por Maternidad.	
Estado de Excedencia. Distintas alternativas	54
2-6 Protección Constitucional e Internacional de la familia	56
2-7 Principio de no Discriminación	60
2-8 Violencia laboral	62
<u>LICENCIA DE LA MADRE NO GESTANTE</u>	63
<u>CONCLUSION</u>	67
Anexo I	70
Bibliografía	73

Resumen

En el presente trabajo se analizan las licencias familiares otorgadas a los empleados del sector privado por la Ley de Contrato de Trabajo; a la luz de los nuevos modelos de familia, hoy regulados por el CC y C y las leyes especiales y tutelados por los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional; y la influencia de estas nuevas concepciones familiares, en las relaciones laborales más específicamente la licencia por maternidad concedida a la madre no gestante.

En el capítulo I, se aborda el tema de la familia, partiendo de su definición, comparando el modelo de familia tradicional, y su evolución a lo largo del tiempo hasta llegar a la reforma del Código Civil y Comercial; el cual capta las nuevas realidades familiares. Posteriormente se hace una breve mención de las grandes modificaciones que se han dado en el derecho de familia, receptadas y reguladas por el código civil y comercial, en consonancia con la ley de matrimonio igualitario; la ley de género; la ley de técnicas de reproducción humana asistida. Lo que da lugar a las distintas formas de organización familiar, permitiendo que las personas humanas elijan los vínculos familiares que mejor acuerden con sus subjetividades.

En el capítulo II se plantea la vinculación del nuevo derecho de familia y el derecho laboral lo que es primordial para entender sobre esta problemática.

El derecho del trabajo se desarrolla sobre la base de una determinada concepción de familia. Históricamente la legislación laboral intento conciliar la responsabilidad familiar con la participación de la mujer en el mercado laboral; con tal propósito se fueron otorgando derechos relacionados con el rol de madre y principalmente proveedora de cuidados; con la finalidad de proteger a la madre gestante y trabajadora; cuya maternidad hasta el momento se encontraba desprotegida. En la última década esta familia tipo con tinte patriarcal comenzó a deteriorarse, sumado al dictado de una serie de normas que reconocen y amplían los derechos civiles del colectivo LGTTBI+, y a la modificación legislativa de las relaciones de familia en el CC y C, se impone la necesidad de un cambio en la legislación laboral. La cual debe condecirse con los nuevos tipos familiares, para que haya una armonía entre la vida familiar y laboral.

En el capítulo III se aborda la problemática de la maternidad y la protección actual de la misma, según la Ley de Contrato de Trabajo, la Constitución Nacional y los distintos instrumentos de derechos humanos ratificados por nuestro país.

Finalmente se expone un fallo donde se otorga licencia por maternidad a la madre no gestante; concluyendo con una apreciación personal de la problemática planteada.

Palabras claves:

- madre no gestante
- licencia maternidad
- el cuidado como derecho
- nuevos modelos de familia
- discriminación
- comaternidad.

Agradecimientos

Dedico este trabajo a mi abuela Nelly que siempre me acompaño incondicionalmente en este camino; a mi fiel compañera de la vida Sasha

Quiero agradecer a mis padres, mis hermanos y mi novio que siempre me apoyaron y me contuvieron, a mis compañeros hoy mis amigos por su aguante, a los docentes que me enseñaron y formaron, y a todas las madres.

INADECUACIÓN DEL DERECHO LABORAL PRIVADO A LOS NUEVOS MODELOS DE FAMILIA RECONOCIDOS EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL

ÁREA TEMÁTICA

El eje central de la investigación es analizar las licencias familiares otorgadas a los empleados del sector privado por la ley de contrato de trabajo a la luz de los nuevos modelos de familia regulados en el código civil y comercial.

La vinculación del nuevo derecho de familia y el derecho laboral es primordial para entender sobre esta problemática. El derecho del trabajo se desarrolla sobre la base de una determinada concepción de familia. La cual partía de la premisa de que el hombre era el encargado exclusivo de ser el sostén de la familia y sobre el recaía la obligación de mantener económicamente el núcleo familiar. En tanto la mujer era la responsable del cuidado y la crianza de los niños y de aquellas cuestiones vinculadas con el hogar.

Todo ello sufrió un cambio radical con el ingreso de la mujer al mercado laboral, con lo que dejó de estar presente en el hogar. Ello pone en crisis el modelo vigente hasta el momento, sumado a cambios sociales, culturales y a la reforma legislativa a nivel familiar, entre otras. Esto nos hace observar que la legislación laboral vigente sigue estructurada sobre el modelo de familia tradicional el cual no se condice con los cambios sociales, culturales y sobre todo normativos de los últimos años.

PROBLEMA

Inadecuación de la legislación laboral respecto los nuevos modelos de familia receptados por en el código civil y comercial.

PREGUNTAS

- ¿Cómo impacta el nuevo modelo de familia planteado por el código civil y comercial en relación a las licencias familiares otorgadas por Ley de contrato de trabajo?
 - ¿Cómo impacta el cambio de paradigma del modelo familiar que plantea el código civil y comercial, en la ley 20744?
 - ¿se condicen las licencias familiares otorgadas por la ley de contratos de trabajo, con los distintos modelos de familia que actualmente existen y han recibido reconocimiento normativo?
- ¿Es Necesario adaptar la legislación laboral a los nuevos modelos de familia reflejados en el código civil y comercial?

OBJETIVOS

- Analizar la incongruencia de la Ley de Contrato de Trabajo en materia de licencias de cuidado otorgadas a la madre, respecto los nuevos modelos de familia regulados hoy en el Código Civil y Comercial.
- Analizar la influencia que tiene las nuevas concepciones familiares del código civil y comercial en la ley 20744
- Analizar las licencias familiares otorgadas por la ley de contrato de trabajo a la luz de los nuevos modelos de familia planteados y reconocidos por el código civil y comercial

JUSTIFICAR LA INVESTIGACIÓN Y SU VIABILIDAD

Lo que justifica esta investigación es observar que hoy en día la ley de contrato de trabajo se encuentra retrasada con respecto a las licencias de cuidado familiar que se les otorgan a los empleados privados, en relación con los distintos tipos de configuración familia receptado y regulados en la actualidad por el código civil y comercial.

Se observa que todavía la LCT, a través de las licencias familiares de cuidado que otorga, parte de la premisa de un tipo familia heterosexual y patriarcal, donde la mujer gestante es quien debe hacerse cargo de la obligación familiar, por eso se la beneficiaba con ciertas licencias. Hoy este modelo familia tipo está en crisis, y nuestro ordenamiento a través de la modificación del código civil y comercial, la ley de matrimonio igualitario, la ley género, regula otras formas de conformación familiar; las que no se ven reflejadas en ley 20.744 que necesita adaptar las licencias de cuidado familiar a estas nuevas realidades.

MARCO TEÓRICO

FAMILIA

Minyersky (2014) afirma que “La familia no es una institución natural, sino que es un producto evidentemente cultural, por ende, su destino se encuentra ligado al camino que la sociedad recorre” (p. 45)

Los modelos familiares adoptados por el ordenamiento jurídico a lo largo del tiempo se corresponden, con la idea de familia dominante en un momento determinado, con los intereses sociales, realidades económicas, etc.

Si pensamos al concepto de familia como una creación cultural, por lo tanto, cambiante, dependiente de las poblaciones, de la filosofía política, de las creencias religiosas, los modos de vida, la cultura, etc., se entiende que no existe un modelo universal e inmutable sino diversos tipos de familia.

La diversidad de formas de familia está ligada a las transformaciones sociales, económicas y culturales. Esto es así porque la familia no puede ser vista como una institución aislada, sino como parte de un entramado de instituciones y prácticas sociales, donde el Estado y la legislación, las creencias y prácticas religiosas, los comportamientos económicos y otras formaciones sociales actúan simultáneamente para configurarla. (Jelin 2010)

LA EVOLUCIÓN DE LA FAMILIA

Los diferentes tipos de familia varían en función de la época, la geografía, la economía, la cultural, la clase social, etc.

La Revolución industrial representa un límite en la conformación de la familia moderna, hay un antes y un después. Hasta la Revolución industrial la conformación de la familia tenía determinadas características: los hogares eran numerosos, todos los integrantes de la familia convivían en una misma casa, trabajaban la tierra para obtener recursos económicos. La mayor parte de las familias Vivían de la agricultura o artesanía, en la cual toda la familia participa del proceso de producción. El régimen sucesorio que tenían, reforzaba este tipo familiar, ya que se transmitían todos los bienes al hijo mayor varón, esto obligaba al resto de la familia a convivir, ya que había una gran dependencia económica.

El desarrollo de sociedad industrial y la especialización laboral, va a dar lugar a una nueva conformación familiar, la familia tipo; la lógica que impone el sistema capitalista, modifica las antiguas disposiciones familiares, el ámbito del trabajo y el doméstico se diferencian; la producción se da en las fábricas, y la reproducción en el hogar.

Esta familia tradicional se diferencia de la anterior en cuanto al número de miembros que la componen, se diferencian los roles del hombre y la mujer.

Dentro del capitalismo se otorgan y estabilizan determinados roles según el género; lo cual conlleva al establecimiento de un determinado tipo de familia como normal; lo que provoca que el rol de cada género se institucionalice y parezca normal, a una determinada época, incluso a nivel normativo

Por esto, Aida Kemelmajer de Carlucci (2014.) explica que, si bien la familia puede tener origen biológico, los vínculos jurídicos están condicionados por la cultura de cada sociedad.

El concepto de familia, de matrimonio, es una creación de la cultura, por lo tanto, cambiante; como el concepto de familia es cultural y no natural se entiende que no exista un único modelo universal, sino diversos tipos familiares, en función de las diferentes culturas.

Hoy nos encontramos frente a la transformación radical de la institución familiar a partir de la diversidad sexual y de género, e incorporación a nuestro ordenamiento jurídico a través de la sanción de diferentes leyes, como la ley de matrimonio igualitario, la ley de género, las modificaciones en materia familiar en el Código Civil y comercial

LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL

El código Civil Argentino que estuvo vigente hasta el 31/07/15 data 1871, si bien a lo largo de los años fue sufriendo distintas modificaciones en función de las transformaciones que se fueron dando en el plano social, estas siempre fueron de manera parcial.

El código civil no había tenido una reforma integral y sistemática acorde a todos los avances sociales y jurídicos beneficiados por la perspectiva de los derechos humanos.

Numerosos son los cambios en la nueva codificación en las diversas áreas allí reguladas. Una de las ramas objeto de numerosas modificaciones es el derecho de familia. Pese a su importancia el modelo de familia tradicional ha dejado de ser el único en la escena de las relaciones familiares, juntamente con este existen numerosos modelos de familia resultado de la jerarquización de los tratados de derechos humanos a nivel constitucional y de relevantes transformaciones culturales.

El nuevo código no contiene una definición específica de familia, Lorezetti (2014) ha destacado que uno de los valores que guía su estructura es haber sido pensado para una sociedad multicultural, de esta manera se regula una serie de opciones de vida.

IDENTIDADES DIVERSAS, LOS MISMOS DERECHOS

En este trabajo se abordan las nuevas formas de conformación familiar a la luz de la reforma del código civil y comercial.

Pero primero hay que tener claro que todos los seres humanos, con independencia del sexo y orientación sexual, hoy tienen reconocido en nuestro ordenamiento, el derecho a formar una familia y no ser discriminados en función de ello.

El reconocimiento de la diversidad sexual en la Argentina, surge a partir de la sanción de la ley de género, la ley del matrimonio igualitario. Luego en la reforma del C.C. y C se plasma esta nueva realidad, a través de la regulación de diversas formas de conformación familiar.

El reconocimiento de estos derechos, se debe gran parte al movimiento del colectivo LGBT+, estas siglas se refieren al colectivo de lesbianas, gay, travestis, transexuales, transgeneros, bisexual.

La mujer lesbiana es aquellas que se siente atraída física, romántica o emocionalmente por otra mujer.

Por otro lado, el termino gay es utilizado habitualmente para referirse aquellos hombres que se sienten atraídos por otro hombre. El termino gays puede utilizarse tanto para describir hombre como mujeres

La persona bisexual es aquella que se siente atraída tanto por mujeres como por hombres.

El término transgénero describe a las personas cuya identidad de género o expresión de género difiere del sexo biológico que les fue asignado al nacer, que la sociedad identifica como masculino o femenino. Transgénero hace referencia a la identidad de género, no es una orientación sexual, una persona transgénero puede ser heterosexual, gay, lesbiana o bisexual.

Los transexuales son aquellas personas transgéneros que se han medicado o incluso operado para cambiar de sexo. De ese modo, adecuan su cuerpo a como se sienten realmente. El símbolo + hace referencia a las minorías dentro del colectivo LGBTIQ+, como las personas asexuales, las demisexuales o los pansexuales, entre otras.

LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO N° 26.743

Ley 26.743 Identidad de género, fue promulgada el 23 de mayo 2012 y reglamentada por el decreto 1007/2012.

Cuando se habla de identidad de género se hace referencia a la vivencia interna e individual del género, como cada persona la siente, la que puede corresponder o no con el sexo con el que nació la persona.

Los derechos que reconoce la ley de identidad de género brindan herramientas a aquellas personas que no se identifican con el sexo que nacieron y desean operarse total o parcialmente, o realizarse tratamientos hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género.

La ley reglamenta que estos tratamientos, formen parte del plan médico obligatoria y sea cubierto tanto por obras sociales, prepagas o la salud pública.

También a través de esta ley se permite que la persona pueda modificar sus datos personales en el Registro, modificando su nombre, la imagen, el sexo registrado de acuerdo a la identidad con la que se perciben y puedan desarrollar su personalidad de acuerdo a la identidad autopersivida.

De esta manera se puede pedir el cambio de nombre, sexo y foto en los documentos, en el registro civil.

PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

Nuestra Carta Magna adopta una postura amplia, que no define, ni da un contenido determinado a la noción de familia.; esta postura constitucional es la misma que siguen varios instrumentos internacionales de derechos humanos que sólo se detienen a señalar que la familia debe ser protegida dado su carácter de núcleo social, sin conceptualizar las formas de organización familiar.

Todas y cada una de las distintas formas de organización familiar, deben ser protegidas según el art 14 bis de la Constitución Nacional ...”la protección integral de la familia, la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar” ...

Dentro de los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, que protegen la institución familiar en todas sus acepciones, podemos citar entre otros: Art 16 de la Declaración universal de los Derechos Humanos; Art 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art 10 del Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales; Art 17 de Convención Americana sobre Derechos Humanos; entre otros.

Es un rol del Estado preservar esta institución, pilar fundamental, de la sociedad, y para ello se hace necesario la consideración de los derechos de todos y cada uno de los miembros que conforman la familia, en sus diversas acepciones.

LICENCIAS LABORALES

Según Grisolia (2010), la licencia es un breve periodo de tiempo que debe ser abonado por el empleador y de los cuales el trabajador puede disponer en su beneficio para realizar trámites personales, compartir con sus allegados acontecimientos familiares o para rendir exámenes. Los días son corridos y pagos, es decir se trata de una interrupción en la obligación laboral sin pérdida de remuneración.

Las licencias laborales son una protección que otorga la ley al trabajador, lo cual permite que este pueda suspender temporalmente la obligación de trabajar conservando intacto su derecho al cobro del salario hasta su reintegro.

Al referirnos a licencias entendemos que son aquellos días que, por cuestiones de salud, tramites, exámenes, casamiento, enfermedad familiar, maternidad, paternidad, el trabajador puede disponer.

En el presente trabajo me refiero a las licencias familiares. En el art 158 de LCT se enumeran las distintas licencias. Básicamente se reconocen acontecimientos como el nacimiento de un hijo otorgando dos días al padre, el matrimonio con una licencia de 10 días, el fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijo o padre por un plazo de 3 días, el fallecimiento de hermano con 1 día de licencia.

En el art 177 de LCT se encuentra reconocida puntualmente la licencia por maternidad , a la madre gestante, se establece una licencia de 90 días que serán distribuidos de la siguiente manera, 45 días anteriores a la fecha del parto y 45 días posteriores al mismo, la trabajadora podrá optar al momento de comenzar su licencia , de reducir el plazo antes del parto, el cual no puede ser inferior 30 días previos a la presunta fecha de parto, el resto se sumara a los días que le corresponden posteriores al parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los periodos de licencia y gozará de una asignación por maternidad solventada por ANSES, cuyo monto será igual al salario bruto que venía percibiendo y será abonado hasta completar los 90 días de licencia legal.

HIPÓTESIS

- Se hace necesario que la ley 20.744 sea actualizada para poder receptar las nuevas realidades familiares acogidas por el Código civil y comercial.
- Adecuar el régimen de licencias de cuidado por maternidad, receptando las distintas posibilidades de filiación, priorizando la igual y respetando el género de los miembros de la familia.

INTRODUCCIÓN

El tema abordar es la necesidad de la adecuación normativa laboral a los nuevos modelos de familia reconocidos en el código civil y comercial y los tratados de derechos humanos con jerarquía Constitucional.

En el presente trabajo analizamos la necesidad de regular la licencia por maternidad en la madre no gestante; en el régimen jurídico laboral que rige actualmente para los empleados del sector privado, donde no se condicen los derechos emergentes; de la legislación de matrimonio igualitario (ley 26.618), de la ley de identidad de género (ley 26.743); de la diversidad familiar receptada por el Código Civil y Comercial, y la ley 26.862, Reproducción medicamente asistida.

Se pretende demostrar la necesidad de armonizar y adecuar los diversos modelos de familia regulados hoy en nuestra legislación de fondo con el resto del ordenamiento jurídico, especialmente con la ley de contratos de trabajo, con la finalidad de que el vacío legislativo, no impida el ejercicio de derechos fundamentales; sino que reconozca y otorgue los derechos que le corresponden, a todos los integrantes de los distintos tipos de conformaciones familiares que existen; parejas del mismo sexo, adoptantes, familias que recurren a tratamientos de fertilización asistida , familias monoparentales, y otros tipos de configuración familiar .

La familia no es una institución natural, sino que es un producto cultural, por lo tanto, su destino se encuentra ligado al camino que la sociedad recorre.

El vacío legislativo en esta materia, se constituye como impedimento, al ejercicio de un derecho laboral de la madre no gestante, sin desconocer que vulnera de manera directa los derechos del recién nacido.

El esquema de licencia por maternidad actual, refleja un acceso quebrantado al derecho de cuidado, la norma principal es la ley de contrato de trabajo, que fue sancionada en 1976.

Es necesaria la transformación de la misma, para que permita dar cuenta de los cambios culturales, sociales y económicos que hemos tenido como sociedad y que han sido receptados por parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Las transformaciones culturales y sociales que se dieron en el núcleo de la familia y que hoy son reguladas por el código civil y comercial, hacen necesario un cambio, en la normativa laboral vigente.

La cual debe condecir con los distintos modelos de familia que se encuentran regulados en nuestra legislación de fondo

A tal fin describiremos los nuevos modelos de familia receptado hoy por el código civil y comercial

Luego abordaremos los aspectos laborales que tienen relevancia en la vida familiar y en particular analizaremos las licencias de cuidado otorgadas por la ley 20.744, por maternidad a la luz de los nuevos modelos familiares.

CAPITULO I

1-FAMILIA

1-1Definición

Parto de una definición de familia que como mencione anteriormente; es un producto cultural por ende ligado a la realidad social de cada comunidad.

A continuación, mencionare distintas definiciones de familia de normativas internacionales, como así también de distintos autores, que consideran a la misma una construcción social, cultural, y sujeta a diversas variantes que la hacen evolucionar.

La Convención sobre los Derechos del Niño, preámbulo. 20 de septiembre 1990. Con jerarquía constitucional define a la familia, como: “el grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y bienestar de todos sus miembros y en particular de los niños”.

La Ley 26.485 de 2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En su artículo 6 inciso a “se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos “

La autora Elizabeth Jelin (2010) en una de sus obras define a la familia: como una institución social, creada y transformada por los hombres y mujeres, en su accionar cotidiano, individual y colectivo; y su universalidad reside en algunas funciones y tareas que deben ser realizadas en toda sociedad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos se expide sobre la noción de familias en el fallo Atala Rizzo y niñas vs. Chile. El Comité de Derechos Humanos (24 de febrero de 2012). Diciendo q “que no existe un modelo único de familia, por cuanto éste puede variar”; para lo cual recuerda y menciona lo expresado por el tribunal europeo que ha interpretado el concepto de “familias “en términos amplios, sosteniendo que la forma y el concepto de familia varían de un Estado a otro y hasta de una región a otra en un mismo Estado. Cualquiera que sea la forma que adopte y cualesquiera que sean el ordenamiento jurídico, la religión, las costumbres o la tradición en el país, el tratamiento de la mujer en la familia tanto ante la ley como en privado debe conformarse con los principios de igualdad y justicia para todas las personas.

La noción de familia no está limitada a relaciones basadas en el matrimonio y puede abarcar otros vínculos de ‘familia’ donde las partes están viviendo juntas fuera del matrimonio. Un niño nacido en tal relación es parte de tal unidad familiar desde ese momento y por el mero hecho de su nacimiento.”

El Comité reconoce que ‘familia’ se refiere a una variedad de estructuras que pueden ocuparse de la atención, el cuidado y el desarrollo de los niños pequeños y que incluyen a la familia nuclear, la familia ampliada y otras modalidades tradicionales y modernas de base comunitaria, siempre que sean acordes con los derechos y el interés superior del niño.

Estas definiciones muestran que progresivamente la legislación va reconociendo y otorgando derechos a grupos sociales que anteriormente se encontraban desprotegidos, brindándoles autonomía para constituir un modelo familiar acorde a sus necesidades; y tutelando sus derechos.

2- PÉRDIDA DEL MONOPOLIO DE LA FAMILIA TRADICIONAL

2-1 La transformación de la familia a lo largo del tiempo

La familia desde sus orígenes ha estado ligada al desarrollo de las sociedades y los modos culturales de cada organización social.

En la Edad Media; la familia era un convenio tácito de protección y lealtad.

La familia nuclear o tipo, el modelo idealizado de familia: de padre, madre e hijos, se corresponde con una sociedad centralizada.

Se puede definir a este tipo familiar según Silvia Baeza (2005) como aquella que puede atender a sus miembros, contenerlos y organizarse de una manera eficiente y razonable.

En la modernidad, aparece la idea de proceso, la naturaleza al servicio del hombre. La revolución industrial y el Capitalismo, impactan en la familia reforzando el modelo de familia tipo o nuclear. Con el sistema capitalista se establece una relación específica entre la producción y el proceso de reproducción. Se instaaura una separación entre la reproducción social; el hogar, y las relaciones productivas; el trabajo.

De esta forma el sistema capitalista de distribución de tareas ha puesto el acento en las mujeres como responsables familiares, haciéndose cargo del cuidado y la crianza de los niños y el hogar; y el hombre como sostén de familia, siendo el responsable de ir a trabajar y conseguir el dinero necesario para cubrir las necesidades familiares.

Como consecuencia de este sistema se otorgan determinados roles según el género; que conlleva a determinado tipo familia, lo que provoca que el rol que desempeña cada género, se naturalice aun normativamente.

Gran parte de las normas vigentes, también las del derecho laboral, se fundan sobre este modelo tradicional de familia.

Este modelo de familia “tipo”; familia nuclear, que se instaló en el imaginario social, sufre modificaciones a partir de la transformación de las relaciones entre el capital y trabajo, con las transformaciones tecnológicas y culturales, el movimiento feminista, que impactan en el conjunto de la sociedad.

Estas alteraciones que se fueron dando en el modelo familiar, fueron tomadas oportunamente por la legislación nacional en la modificación del Código Civil en el año 2014.

El nuevo código civil y comercial da un vuelco en la regulación de las relaciones familiares colocando en el centro a la persona como principal objeto y objetivo de la protección, quien puede elegir con libertad la forma de organización familiar que quiere integrar, sin que el Estado a través de la ley indique y tutele una sola forma.

Se pasa de una protección de la familia a una protección de la persona en tanto miembro de un grupo social basado en las relaciones de familia.

Un escenario familiar más completo necesita de un régimen legal más amplio, flexible y plural

3-LAS NUEVAS FAMILIAS Y LAS MODIFICACIONES DEL CODIGO CIVIL Y COMERCIAL

3-1 El Reconocimiento Normativo de las Nuevas Realidades Familiares

El reconocimiento expreso de diversas formas de organización familiar es la consecuencia pluralista de los derechos humanos. Como así también de los debates y conceptualizaciones del movimiento feminista que logro dejar al descubierto, que se naturalizaba la configuración de género, sobre la cual se sostenía el modelo de familia tipo.

Al respecto se ha expresado que la pluralidad de formas de constitución de familias representa una gran ruptura con el modelo único de familia, instituido por el matrimonio heterosexual.

Aceptar otras formas de relaciones merece igualmente protección jurídica reconociendo el principio de pluralismo, igualdad y de libertad.

Cada una de las distintas formas de organización familiar debe ser protegida, atendiendo al art 14 bis de nuestra Constitución Nacional, a los tratados internacionales con jerarquía Constitucional art 75 inc. 22; como así también todos aquellos tratados internacionales de derechos humanos en los que se comprometió nuestro país

3-2 Matrimonio igualitario.

Una de las grandes reformas que se dieron en nuestra sociedad está dada por el matrimonio igualitario.

Conforme a los principios de igualdad y no discriminación reconocidos constitucionalmente, se reconoció a través de la ley 26.618 de 2010. Matrimonio Civil; por el que dos personas de igual o distinto sexo puedan contraer matrimonio.

En el año 2014 es incorporado al Código Civil y Comercial en el art 402. El cual contiene una norma fundada en el principio de igualdad y no discriminación de los integrantes del matrimonio, su fuente es el último párrafo art. 42 de la ley 26.618 de 2010.

Implica la protección de los derechos en igualdad de condiciones tanto para las personas que integran un matrimonio del mismo sexo como para las que se han casado con una persona de otro sexo

En concordancia con el sistema de los derechos humanos, la norma contiene una doble prohibición de discriminar:

- 1-) por razones de género. ya que garantiza la igualdad de derechos y obligaciones entre los integrantes del matrimonio
- 2-) por razones de orientación sexual, pues no se admiten diferencias, sea el matrimonio constituido por dos personas del mismo o distinto

El principio de igualdad, exige respeto por el derecho a la diferencia, y que cada persona pueda optar de qué forma vivir su vida sin ser tratado en forma perjudicial, por tal elección.

El Código Civil y Comercial contiene normas que pretenden conjugar la igualdad de las responsabilidades familiares, y garantizar la protección de los derechos fundamentales de sus miembros.

Para ello consagra, en forma expresa, la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos miembros de la pareja respecto del hogar y de los hijos.

3-3 Uniones convivenciales.

El Código Civil [CC]. Ley 340.1869, se abstuvo de regular las uniones de hecho o concubinato.

Durante el siglo XX, cada vez más parejas optaban por esta organización familiar, y ha sido necesario, dar respuestas a los diversos problemas que se presentaban; ya sea a través de resoluciones judiciales para casos concretos y específicos, o respuestas generales a través de leyes, para casos que se reiteraban.

De esta manera fueron incorporándose paulatinamente a la legislación normas de reconocimiento de este tipo de uniones, relativas a derechos previsionales, laborales, y muy pocas en el derecho civil.

El Código Civil y Comercial. Ley 26.994. 2014, opta por un modelo regulatorio de las uniones de hecho a las que denomina “uniones convivenciales”, es una nueva forma de organización familiar, diferente al matrimonio y lo distintivo de este tipo de familia, es la convivencia.

Los fundamentos dados por los autores; es que esta realidad no podía ser ignorada por el legislador, dado que cada vez era mayor el número de parejas que opta por no contraer matrimonio y convivir.

El art 509 del Código Civil y Comercial, define estas uniones como aquella unión basada en relaciones afectivas de dos personas que conviven y comparten un proyecto de vida en común; y luego en el mismo artículo enumera los caracteres de estas uniones: estable, pública, notoria, permanente; y que sus miembros compartan un proyecto de vida en común basado en el afecto, en tanto forma de vivir en familia, alternativa al matrimonio.

En el artículo 510 se enumeran los requisitos constitutivos de esta forma de organización familiar, que deben cumplir los integrantes de estas uniones convivenciales, sean registradas o no

Sintetizando los requisitos mencionados en el artículo precedente, estos son: ser mayor de edad; no estar unidos por vínculos de parentesco; no estar casados o en otra unión con vivencial; y mantener la convivencia por un mínimo de dos años.

Se trata de requisitos que deben ser cumplidos para que opere el reconocimiento de ciertos efectos jurídicos, que se propagan, a la órbita de los derechos privados y públicos, variando su intensidad frente a terceros según la unión se encuentre registrada o no.

Alguno de los efectos previsto por código son: el deber de asistencia entre los convivientes, la contribución a gastos domésticos del hogar, la responsabilidad solidaria por determinados gastos a favor del hogar, entre otros.

3-4 Apellido de los hijos

Pliner (1989) especifica que apellido “... es la designación común de los miembros de una familia o de una estirpe, y cada individuo lleva el que le corresponde en razón de su integración en el grupo que se distingue por ese apelativo...”

El principio es que la filiación determina el apellido. Ella puede tener lugar por adopción plena, por naturaleza o por técnicas de reproducción humana; matrimonial o extramatrimonial,

El CC y C introdujo modificaciones en materia de apellidos, que hoy se encuentra regulada en el art 64.

Dejando de lado las diferencias existentes hasta el año 2015, entre los progenitores del mismo sexo, quienes tenían el derecho de elegir el apellido de alguno de ellos, y los progenitores de distinto sexo, cuyos hijos siempre debían llevar el apellido paterno.

Según el artículo en análisis, la designación del apellido es la opción voluntaria que consistente en un mismo apellido de familia; pudiendo ser el apellido paterno, o el apellido materno o en una mixtura de ambos apellidos de progenitores de uno u otro sexo. Se mantiene el criterio de que una vez acordado, o impuesto por sorteo, si hubo desacuerdo, la determinación y orden de los apellidos del primer hijo, instaura el orden para la inscripción de los posteriores nacimientos de hijos con igual filiación.

De esta manera el C.C. y C, supera la jerarquización masculina del antiguo código, mientras este priorizaba el apellido del padre, hoy se otorga libertad a los progenitores en el momento de decidir el orden los apellidos

3-5 Ampliación de las Fuentes de Filiación

En materia de filiación, hay varias modificaciones, siguiendo los principios constitucionales y los tratados de derechos humanos; que impactan de manera directa en materia filial tales como: el principio del interés superior del niño, el principio de igualdad de todos los hijos, matrimoniales y extramatrimoniales, el derecho a la identidad, el derecho a formar una familia y a no ser discriminado.

El CCYC regula en el artículo 558 enumera los tres tipos de fuentes de filial: por naturaleza, por adopción y por técnicas de reproducción humana asistida.

Sin que importe su tipología o composición, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación y con la finalidad de dar cuenta de esta paridad, todas tienen los mismos efectos.

3-6 Filiación por Técnicas de Reproducción Humana Asistida

El CC y C incorpora en su art 558 “Fuentes de Filiación”, normas relativas a la reproducción humana asistida, en virtud de lo cual acepta el uso de estas técnicas de forma amplia y recepta la Ley 26.862. 2013 Acceso integra a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.

Se entiende por técnica de reproducción médicamente asistida a los procedimientos y técnicas realizados con asistencia médica para la consecución de un embarazo, quedan comprendidas las técnicas de alta y baja complejidad, incluyan o no la donación de gametos y/ o embriones.

De esta manera se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la tercera fuente de filiación, que genera los mismos efectos que la filiación por naturaleza como la adopción en forma plena.

A partir del art 560 C.C y C se regulan reglas generales relativas a la filiación por técnicas de reproducción humana asistida. Como se expresa en el artículo en comentario, lo esencial para establecer el emplazamiento jurídico es la voluntad y el consentimiento libre e informado, expresado por escrito, protocolizado ante escribano público o certificación ante la autoridad sanitaria correspondiente a la jurisdicción. En este sentido es, el Ministerio de Salud, en su carácter de autoridad de aplicación, y de conformidad con lo dispuesto en la ley, el organismo encargado de organizar la protocolización que dispone la norma.

La voluntad pro creacional expresamente exteriorizada a través del consentimiento formal, informado y libre, es lo que determina el vínculo filial, en los casos derivados de TRHA.

El art 562 CC y C, deja establecido que la voluntad pro creacional es lo que prima para determinar un vínculo filial, se haya utilizado en la práctica médica material genético de un tercero o de la propia pareja.

La importancia de la reproducción humana asistida ha sido reconocida por la ciencia, como así también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Artavia

Murillo (fecundación in vitro) y otros vs Costa Rica. Sentencia (2012), donde la corte sostuvo el principio de no discriminación, derecho a la vida íntima y familiar, derecho a la integridad personal en relación con la autonomía personal y la salud sexual y reproductiva, y el derecho a gozar de los beneficios científicos, que se veían violados si no se permitía el acceso a la reproducción asistida.

Hoy en nuestro país en función de la normativa vigente, toda persona mayor de edad tiene derecho acceder a tratamientos de técnicas de reproducción asistida. Asimismo, las obras sociales, las medicinas prepagas, y la salud pública deben cubrir de forma integral los procedimientos y técnicas, para la consecución de un embarazo; que forma parte del plan médico obligatorio.

3-7 Adopción

El instituto de la adopción no formó parte de la codificación del derecho privado realizada por Vélez, y su regulación como fuente de filiación se introduce en el sistema jurídico con una norma especial y complementaria la ley 13.252 de 1971. Ley de adopción. Luego se dicta la Ley 19.134 de 1971. Ley de adopción de menores, derogando la ley 13252 y el art. 2569 - 3569 Código civil 1971.

Recién en el año 1997 a través de la LEY N° 24.779 de 1997. Ley Adopción, Deróguese la Ley N° 19.134 y el artículo 4050 del Código Civil. 1997, se incorpora este instituto al Código Civil.

El artículo 594 del CCYC la define, diciendo que es la institución jurídica que tiene por objeto proteger los Derechos 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 estos no les pueden ser proporcionados por su familia de origen.

En el CC Y C se establecen los distintos supuestos que podrían dar lugar a la declaración del estado de adoptabilidad:

- 1- niño, niña o adolescente, sin filiación establecida, progenitores fallecidos
- 2- la decisión libre informado de los padres, manifestado después de los 45 días de nacido el niño
- 3- el vencimiento del plazo del plazo 1 año y medio , de adoptadas las medidas de protección excepcional y que el niño no pueda regresar con su familia de origen o ampliada.

A su vez se establece quienes son los sujetos que intervienen en el proceso de declaración judicial de estado de adoptabilidad y en qué carácter.

Se fijan las reglas del procedimiento relativas a la competencia, la entrevista obligatoria del juez con los progenitores, y con el niño; se requiere el consentimiento del niño o niña cuando sea mayor de 10 años. Se enumeran los requisitos para ser adoptante, y se dispone la adopción conjunta y unilateral.

3-8 Adopción por integración

Este nuevo instituto está orientado a la incorporación del niño, niña o adolescente a la familia que su padre o madre han formado, y es un reconocimiento al lazo afectivo que une a este con su progenitor afín.

Dado que en este particular tipo adoptivo el niño, niña o adolescente tiene satisfechos su derecho a la convivencia familiar, y lo que se pretende es integrar a la, pareja de su de madre o padre (convivencial o matrimonial)

No se trata de extinguir, ni sustituir los vínculos, sino ampliarlos mediante la integración de un tercero que no fue primigeniamente parte de la familia, y con quien se generaron lazos afectivos.

Por ese motivo, este tipo adoptivo no forma parte del concepto que brinda el art. 594 del CC y C ya que la finalidad es brindar entidad jurídica al vínculo socio afectivo, entre el niño niña o adolescente y su progenitor afín.

3-9 Ejercicio de la Responsabilidad parental en Código Civil y Comercial Equiparación de roles

La incorporación del termino Responsabilidad parental en el CC y C antes conocido como “patria potestad”, que era la responsabilidad de los padres sobre el niño, como así también la modificación del término “padres” por “progenitores” implica reconocer también la responsabilidad en parejas del mismo sexo.

Esta concepción de “patria potestad” como “padres”, no se correspondía con una familia democrática, sino todo lo contrario se correspondía con el modelo tradicional de familia (padre, madre e hijos), caracterizado por la prevalencia del padre.

La noción de patria potestad remite a la idea de hombre padre proveedor, dueño de la casa, de la mujer y de los hijos y todos bajo la sumisión del jefe del hogar. (Herrera 2015) Con la nueva terminología, se considera el interés del niño, niña y adolescente, ya que hace referencia a una función de colaboración, orientación, acompañamiento instituida

en beneficio del menor; como así también se consagra de manera amplia los distintos modelos de familia.

El ejercicio de la responsabilidad parental corresponde a ambos progenitores, por igual la regla general es el ejercicio conjunto, sean los progenitores convivientes o no. Rige la presunción legal de que los actos realizados por uno de los progenitores cuentan con la conformidad del otro, excepto aquellos supuestos que requieren consentimiento expreso (Art. 645 CC y C)

4-DISTINTAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL

El código Civil (CC) no les dio reconocimiento a los distintos tipos de familias; a partir de la sanción del nuevo Código Civil y Comercial (CCYC) que capta nuevas realidades familiares tutelando los derechos de los integrantes de la familia, al ocuparse de las uniones convivenciales, de las familias ensambladas a partir del reconocimiento de derechos y deberes del progenitor afín, y al aborda la homoparentalidad.

Precisamente de esta manera es que el Estado da lugar a que las personas humanas elijan los vínculos familiares que mejor acuerden con sus subjetividades y sus marcos culturales. Como así también se reconocen las transformaciones que se fueron dando en la conformación familiar y se adapta a las practicas concretas de la población, dejando de lado la vigencia de un único y eterno modelo familiar; la familia nuclear patriarcal.

Argentina a partir de la reforma de nuestra carta magna en el año 1994, la cual dio rango constitucional a los Tratados de Derechos Humanos que plasman las obligaciones internacionales que el Estado asumió, entre otras cosas, respecto de la protección integral de la familia.

Así surge de: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre art 6°; Declaración Universal de los Derechos Humanos art 16.3; Convención Americana sobre los Derechos Humanos art 17.1; Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer art 16.1; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art 23.1.

Justamente la doctrina y jurisprudencia de Derechos Humanos impacto directamente en el derecho de familia, lo que se refleja en la visión de la persona como eje de protección, y no la institución familiar en sí.

La familia no es un ente autónomo, sino que necesita de sus integrantes; por eso es que los derechos familiares encuentran su titularidad en el ser humano, en función del rol que

desempeña dentro de la familia, en tanto; cónyuge, hijo, hermano, progenitor, conviviente, etc.

El cambio de enfoque en la concepción de la familia, y la remodelación de las relaciones familiares en general, desplazaron el eje de protección hacia el individuo en la relación familiar, de esta manera se tutelen los derechos de todos y cada uno de sus integrantes y se reconozcan sus derechos fundamentales.

4-1 Familia convivencial

Partiendo del principio de realidad, dado que es cada vez mayor el número de parejas que conviven sin contraer matrimonio, por multiplicidad de razones, Código Civil y Comercial recepto esta realidad a través de la regulación de las uniones con vivenciales; las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico como una forma de organización familiar; en consonancia con el concepto de familia que emerge, de los tratados de Derechos humanos con jerarquía Constitucional y las decisiones de organismos internacionales de protección de derechos humanos (Corte IDH)

Desde esta perspectiva, y respetando el derecho a la autonomía de la libertad el régimen jurídico que regula las uniones convivenciales, prevé la posibilidad de que los convivientes puedan optar por regular las relaciones de pareja durante la convivencia y tras la ruptura, a través de pactos, en caso contrario subsidiariamente rige el C.C.y C. Por otro lado, se impone un piso mínimo inderogable (art 519) de orden público familiar que regula aspectos sustanciales, basado en la solidaridad familiar; el cual no puede ser dejado de lado por los convivientes a través de pactos en contrario.

4-2 Familia ensamblada

La familia ensamblada o reconstituida es aquella que reconoce vínculos procedentes de dos o más uniones conyugales o convivenciales.

Otra manera de definir la familia ensamblada es hacer referencia al núcleo familiar formado por un progenitor, su cónyuge o pareja, los hijos al menos de uno de ellos y en el caso de haber, los hijos en común.

Marisa Herrera (2016) dice que término “ensambladas” alude al intercambio del nuevo grupo familiar con anteriores relaciones familiares.

Existen distintas conformaciones de este tipo familiar, que varían en función de su origen y composición. Pueden originarse después de un divorcio; de una separación de una unión convivencial; después de la muerte de uno de los progenitores; puede que preexista en uno de los casos una familia monoparental.

Los vínculos que se generan en el seno de una familia ensamblada son hoy captados por el C.C. y C. en el capítulo 7 dentro del título referido a la responsabilidad parental, que se dedica a los derechos y deberes de los progenitores e hijos afines.

De esta forma se estructura el marco normativo que regula las relaciones jurídicas derivadas de las familias ensambladas, cuyas particularidades tienen cierto grado de complejidad y requieren de un sistema que las regule en particular.

El art 672 C.C. y C. define que se entiende por la figura del progenitor afín, siendo este el cónyuge o conviviente que vive con quien tiene a su cargo el cuidado personal del niño o adolescente. De manera muy acertada se nombra a esta figura progenitor afín, con neutralidad de género, ya que es indistinto el sexo u orientación sexual del cónyuge o de los unidos convivencialmente.

En el artículo 673 C.C. y C. enumera con carácter enunciativo las tareas; atinentes a la crianza y formación del niño o adolescente; que puede y debe realizar el padre o la madre afín que impliquen ayuda a la madre o al padre que ejerce la responsabilidad parental, y tiene a su cargo el cuidado personal del niño o adolescente.

Ya que estos cuentan con sus progenitores que son quienes tiene la responsabilidad parental, el progenitor afín no sustituye, sino que complementa en las tareas de cuidado, coopera lo que no significa sustituir ni reemplazar.

El C.C. y C. en materia asistencial contiene 3 normas tuitivas; la primera la encontramos en el art 676 C.C. y C. que impone la obligación alimentaria en cabeza del progenitor afín, esta obligación nace del vínculo generado por la crianza. La misma es subsidiaria, transitoria y limitada en principio al matrimonio o convivencia entre el progenitor y el progenitor afín; y ante supuestos muy específicos adquiere un carácter de tipo asistencial.

La segunda se encuentra en el art 520 donde dice que los convivientes tienen obligación de contribuir a los gastos domésticos; y por último el artículo 521 donde se consagra la responsabilidad solidaria de los convivientes, por deudas contraídas por uno de ellos para solventar necesidad ordinaria del hogar o de la educación de los hijos.

4-3 Familia monoparental y pluriparental

La familia monoparental es una de las formas de organización familiar que tiene protección constitucional de conformidad con lo dispuesto en el art 14 bis de la Constitución Nacional.

La conformación de esta familia puede ser de carácter originario o derivado.

Es de carácter originario cuando se da la adopción por parte de una persona sola, o cuando la mujer sola o sin pareja decide tener un hijo apelando a las técnicas de reproducción humana asistida con material genético de un tercero (donante)

De esta forma el plexo normativo amplía las vías de acceso a la monoparentalidad.

Es de carácter derivado en aquellos casos en los que una familia queda en cabeza de un solo adulto responsable, puede ser por la ruptura de la unión ya sea convivencia o matrimonial o ante el fallecimiento de uno de los progenitores.

Más allá de la causa por la que surge monoparentalidad, este tipo de organización familiar tiene protección constitucional y convencional.

El Código Civil y Comercial mantiene el principio del doble vínculo filial, el régimen por el cual una persona no puede tener más de dos vínculos filiales (art.558).

Sin desconocer, que en el derecho comparado se habla de familias pluriparentales, aquellas en las que un niño tiene más de dos vínculos filiales.

5 CONCEPCIÓN JURÍDICA DE LA FAMILIA

5-1 La Familia en Derecho Argentino a través del tiempo

El Código Civil regulaba un solo tipo de familia, la surgida en el marco de un matrimonio heterosexual, con basamento religioso. A través de la ley 2393 de 1888. El Matrimonio Civil se incorpora al ordenamiento.

Vélez no reconoció en el CC los efectos de las relaciones de pareja, negándole reconocimiento a las uniones afectivas. Esta posición fue girando lentamente con el tiempo y por la fuerza de realidad, a través de sucesivas reformas del CC como la ley

- ley 17.711 de 1968. CODIGO CIVIL MODIFICACIONES. derogase y modificase artículos del código civil. modificase las leyes 2393, 11.357, 11359, 14.367 y 14.394. 22 de abril 1968

- ley 23.264 de 1985. CODIGO CIVIL Y CODIGO DE COMERCIO MODIFICACIONES. 25 de septiembre 1985.
- ley 20798 de 1974.DERECHO REAL DE HABITACION PARA EL CONYUGE SUPERSTITE.INCORPORASE EL ART. 3573 BIS. 16 de octubre 1974.
- ley 23.515 de 1987.CODIGO CIVIL MODIFICACIONES. 12 de junio 1987

y leyes especiales como:

- ley 20744 de 1976.LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.13 de mayo 1976.
- Ley 24417 de 1994. PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR.28 de diciembre de 1994.

entre otras dieron lugar a un modelo normativo que regula, y protege de manera básica y parcial los derechos de los matrimonios y convivientes frente a terceros.

En el año 2014 con la reforma del CC, el CCYC plantea otra perspectiva y toma datos de la realidad, como así también de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional para materializarlo en un concepto amplio de familia

Desde esta perspectiva jurídica hoy Eduardo Zannoni (2016) dice que la familia está formada por todos los individuos unidos por vinculo jurídicos familiares que tienen origen en el matrimonio, la filiación (quedan comprendidas la biológica, la fundada en la voluntad pro creacional, y la adopción) y el parentesco.

La Ley 26.061.2005. Ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes; en su art 7° “Responsabilidades Familiares” , sitúa a la familia sin definirla como la responsable en forma prioritaria de asegurar el pleno disfrute y efectivo ejercicio de los derechos y garantías del niño, niña y adolescente.

El decreto reglamentario 415/2006 de dicha ley en el anexo I art 7, agrega “se entenderá por familia o núcleo familiar, o grupo familiar de origen, medio familiar comunitario y familia ampliada, además de los progenitores, a las personas vinculadas a los niños, niñas y adolescentes a través de línea de parentesco por consanguinidad por afinidad, o con otros miembros de la familia ampliada. Podrá asimilarse al concepto de familia, a los miembros de la comunidad que representen para la niña, niño adolescente, vínculos significativos y afectivos en su historia personal como así también en su desarrollo, asistencia y protección.

Es indudable que hoy el tipo legal de familia reconocido por el ordenamiento es amplio, respetuoso de la realidad social de la Argentina y propio de un Estado de derecho constitucional y democrático. Bajo esta enunciación se incluyen múltiples modelos de familia, donde sus miembros no están ligados solamente por lazos de parentesco, sino también por vínculos afectivos y significativos en la vida de sus integrantes.

Como también se garantiza la protección de la familia en sentido amplio y pluralista, al reconocer el derecho de formar una familia en una decisión libre, autónoma y en igualdad de condiciones.

5-2 Principios que Rigen el Derecho de Familia

Partiendo de la definición de principios, estos son: un estándar que debe observarse porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna dimensión moral.

Los principios generales del derecho de familia son ideas, directrices de la regulación familiar que sirven como fuente del derecho, y criterio de interpretación, tanto entre normas como para dar solución a un conflicto.

Su función puede ser fuente o elemento de interpretación de la ley.

El C.C. y C. regular una parte general común a todo el ordenamiento y trae partes generales de cada rama del derecho. En el derecho de familia los principios generales se encuentran en el título “De las relaciones de familia”, donde se establecen dos grandes principios que rigen el derecho familiar que son: el principio de igualdad y el de libertad.

Como así también en materia de familia están aquellos principios que se incorporan de la Constitución; tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional y que conforman un núcleo duro indisponible que no puede ser dejado de lado por la voluntad de los particulares.

En este sentido son indisponibles el principio de libertad familiar, de solidaridad familiar, de igualdad familiar, de responsabilidad, de interés superior del niño y los que de ellos se derivan, como así también de igualdad de los cónyuges y de los hijos, el derecho a casarse y a divorciarse, las reglas que regulan la responsabilidad parental, etc. Estos principios se aplican a todas las relaciones familiares.

CAPÍTULO II

1-EL DERECHO LABORAL

Desde el año 1974 LCT ley 20.744 regula las relaciones individuales del trabajador del sector privado, estableciendo un piso mínimo e inderogable de derechos. Este es completado por los estatutos profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las leyes de seguridad social y de accidentes de Trabajo

El trabajo humano se ha definido como aquella actividad personal, realizada por una persona física a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto del empleador; persona física o jurídica.

El trabajo humano así definido ha sido analizado por distintas disciplinas, desde la rama del derecho el objeto de estudio se circunscribe a la actividad lícita prestada por una persona física a favor de quien tiene la facultad de dirigirla a cambio de una remuneración (art. 4 Ley 20.744 1974)

El derecho laboral o derecho del trabajo es definido por Grisolia (2016) como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones —pacíficas y conflictivas— que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.

La finalidad de este es proteger al trabajador, brindándole herramientas para compensar e igualar una relación que nace heterogénea; ya que el trabajador no se encuentra en igualdad condiciones con el empleador para negociar.

El derecho del trabajo a su vez puede dividirse en cuatro partes: el derecho individual del trabajo; el derecho colectivo del trabajo; el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo.

1) Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: por un lado, el trabajador y, por el otro, el empleador.

2) Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado, los sindicatos y, por el otro, grupo de empleadores, cámaras Empresariales, y también el Estado como órgano de aplicación y control.

3) Derecho internacional del trabajo: está constituido por los tratados internacionales; tratados multinacionales; por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4) Derecho administrativo y procesal del trabajo: se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos ya sea de Conciliación Laboral Obligatoria y colectivos.

Como así También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, tanto respecto de conflictos individuales como colectivos.

1-1 Principios del derecho laboral

Son pautas emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad, que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez en la interpretación de la norma.

La función de los principios del derecho laboral, se puede sintetizar en:

1-orientadora e informadora; orientan al legislador para la sanción de leyes y son el fundamento del ordenamiento jurídico

2-Normativa e integrativa: es una fuente supletoria en caso de ausencia normativa según el art 11 de ley 20.744.1974

3-interpretadora; en tanto orienta al juez, y al abogado para encuadra la norma en el caso en concreto.

4-unifica y armoniza la política legislativa y judicial, ya que permite al legislador sancionar la ley al juez interpretarla sin apartarse del sistema.

Estos principios que son reglas inmutables, son ideas esenciales que conforman la base sobre las que se sustenta el ordenamiento jurídico laboral. Tienen una finalidad que es proteger al trabajador y proyectar su eficacia desde el inicio de la relación laboral hasta la extinción del vínculo.

Los principios fundamentales son:

Principio protectorio; dado que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, este surge en aras de su protección, se encuentra consagrado en el art 14 bis de la Constitución Nacional y en art 9 L.C.T. Este principio es el más importante, su finalidad es equiparar a las partes dentro del contrato de trabajo; para lograrlo se imponen normas de orden público, las cuales no pueden ser modificadas por las partes, y establece un mínimo de condiciones inderogables.

Este principio se manifiesta a través de 3 reglas:

- 1- Induvio pro operario: en caso de duda, ya sea en el alcance de la norma o en la interpretación de la misma, siempre debe interpretarse lo más favorable al trabajador.
- 2- Norma más favorable: la normativa laboral se caracteriza por ser un derecho protectorio respecto de los intereses del trabajador. Este principio se consagra en el artículo 9 de LCT, donde en caso de duda, siempre debe estarse por aquella norma que sea más favorable al trabajador, aunque tenga jerarquía inferior.
- 3- Condición más beneficiosa. (art7 L.C.T): cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se le debe respetar, las modificaciones siempre deben ser para ampliar derechos y no para disminuirlos

Principio de interpretación y aplicación de la ley (art 11 LCT) cuando una situación no puede resolverse por aplicación de las normas del contrato de trabajo ni por las leyes, se debe decidir conforme a los principios de justicia social, la equidad y la buena fe.

Principio de no discriminación e igualdad de trato (art 81LCT)

Este principio consagra el deber de no discriminar y de igualdad de trato; este es un principio fundamental que rige para todos los habitantes, en la relación laboral tiene una doble función ya que lo tutela al sujeto en cuanto persona física y como trabajador.

La garantía de igualdad ante la ley para todos los habitantes esta enunciada en el artículo 16 Constitución Nacional; como también enuncia para las trabajadoras en el artículo 14 bis el principio de igual remuneración por igual tarea; y establece condiciones dignas y equitativas de labor.

El principio en comentario se encuentra reforzado al tutelarse la discriminación en instrumentos internacionales como: Art 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales; art 1,2, 3 del convenio 111 de la OIT sobre Discriminación y la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

También se pueden mencionar el principio de irrenunciabilidad, principio de buena fe, principio de continuidad, principio de primacía de la realidad, principio de justicia social, principio de equidad, principio de razonabilidad, etc.

Estos principios van a atravesar toda la relación laboral desde el principio hasta el fin del vínculo, y van a orientar todas las normas que se aplican a la relación laboral.

1-2 Normativa antidiscriminatoria

Surge de distintos artículos de LCT la prohibición de discriminar; así se observa que el art 17 LCT Prohíbe toda forma de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivo de sexo, edad, religión, nacionalidad, lo cual también se encuentra plasmado en la Ley 23592.1988.

El reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos está consagrado en el art 172 LCT; en el mismo artículo se consagra la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer cuando el trabajo es de igual valor.

1-3 El derecho laboral y los nuevos modelos de familia

El derecho laboral se desarrolla sobre la base de un determinado modelo de familia.

En la Argentina los derechos laborales, como otros se forjaron sobre una marcada diferenciación de género.

Históricamente, la regulación laboral intentó conciliar las responsabilidades familiares con la participación femenina en el trabajo.

Este proceso comenzó en Argentina en 1907, y fue tan dinámico como controversial durante las primeras décadas del siglo XX (Nari, 2004).

El propósito era armonizar el empleo y la maternidad otorgando licencias por maternidad, prohibiendo el despido de trabajadoras embarazadas, otorgando tiempo para el amamantamiento del recién nacido.

Estas medidas fueron un gran avance en la protección de derechos de las mujeres trabajadoras, cuya maternidad se encontraba totalmente desprotegida.

Al mismo tiempo, estas normas reforzaron el modelo patriarcal de familia, el varón encargado del sustento familiar y mujer en la casa, al cuidado de los niños, asignando diferentes responsabilidades y derechos en función del género.

De esta forma los hombres, en su carácter de “sostén del hogar” accedían a asignaciones familiares, seguros de salud y previsión social, mientras que a las mujeres se le otorgaban derechos relacionados con su rol de madres y principales proveedoras de cuidado.

En la última década el modelo tipo de familia, con su tinte patriarcal, comenzó a deteriorarse. En el año 2010 se sanciona la ley N° 26.618, de matrimonio igualitario, luego se fueron dictando una serie de normas que reconocieron y ampliaron los derechos civiles del colectivo LGTTBI+.

Hoy la legislación en materia de familia reconoce y protege la identidad, el matrimonio igualitario, los distintos modelos familiares, como así también la parentalidad de LGTTBI.

La dinámica de las recientes modificaciones legislativas de las relaciones familiares, impone la necesidad de un cambio en la regulación laboral. Las cuales deben condecirse con los distintos modelos de familia que actualmente existen y tienen reconocimiento normativo, para que haya una armonía entre la vida familiar y laboral.

Las licencias laborales, aquellas vinculadas al derecho de cuidado, tienen incidencia en la vida familiar.

Se pretende a través de este trabajo realizar un análisis detallado de los nuevos modelos de familia; hoy tutelados por Código Civil y Comercial, la Constitución Nacional y los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional; y la influencia de estas nuevas concepciones familiares en las relaciones laborales, más específicamente en las licencias de cuidado de la madre no gestante

2- PROTECCION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

La legislación protectoria de la mujer es relativamente antigua se fue desarrollando con la del menor de edad de manera simultánea.

La mujer como los menores son sujetos especialmente protegidos por el derecho laboral.

Históricamente han sufrido explotación y abusos, a partir de la revolución industrial, para maximizar las ganancias y reducir costos, estos han sufrido innumerables injusticias.

En ambos casos se trata de mano de obra barata y explotada en una situación económica y social de serias carencias, que forzaba la ocupación de toda la familia para obtener recursos que permitieran su subsistencia.

Los excesos y las condiciones impuestas no eran solo en el plano salarial, se extendían también a la precariedad del empleo, a las deficiencias higiénicas y de salubridad.

Con el correr del tiempo la indiferencia estatal, comenzó a ceder frente a las protestas sociales y movido por estas, el Estado empieza a dictar ciertas medidas de protección.

Es así que en Europa principios del siglo XIX se dictan las primeras normas protectorias referidas al trabajo de la mujer y menores.

Tiempo más adelante la acción de la Organización Internacional del Trabajo da lugar a la sanción de leyes y convenios que reglamentan el trabajo de las mujeres y los niños,

en función de su desamparo, con la finalidad de suprimir y moderar los excesos en la ocupación y trato hacia estos.

Toda esta corriente termina desembocando en una concepción distinta respecto del trabajo de las mujeres y menores.

Las primeras leyes fueron los pilares sobre los que se fue desarrollando un sistema que hoy comprende a todos los trabajadores y se denomina derecho laboral.

En Argentina la primera norma protectora respecto del trabajo de mujeres y menores fue la Ley 5.291 1907. Ley Trabajo de Mujeres y Niños; la misma protegía el trabajo de los seres más vulnerables.

Los puntos más relevantes de dicha ley fueron:

- La prohibición de que los menores de 16 años no puedan trabajar más de 8 horas diarias o 48 horas semanales
- Que las mujeres y los menores dispongan de un descanso de dos horas al medio día
- Se prohibió emplear a mujeres y niños en trabajo insalubre
- Se prohibió emplear mujeres y niños en trabajo nocturno
- Se otorgó 30 días de licencia a las madres después del parto
- Los empleadores debían permitir que las madres amamanten a sus hijos durante 15 minutos cada dos horas

De esta manera se reglamenta por primera vez la protección de la maternidad

Años después esta ley es modificada por la Ley 11.933 1934 Ley de previsión social; a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días antes del parto y hasta 45 días posteriores al nacimiento.

Luego se sanciona la Ley 18.017. 1968 Caja de subsidios y de asignaciones familiares; que instituyó el régimen de las asignaciones familiares, contemplándose entre ellas las asignaciones por maternidad y por nacimiento de hijos.

En su art 3 estableció la asignación por maternidad, la cual consiste en una suma igual al sueldo durante el periodo que la mujer goce de licencia legal por maternidad.

En el año 1974, la protección de la maternidad pasa a ser regulada por la ley 20.744.1974 Ley de Contratos de trabajo.

2-1 Normativa de protección

El título VII designado como “Trabajo de las Mujeres” consagra en el capítulo I las siguientes protecciones.

- Descanso intermedio por horarios discontinuos art 174 LCT cuando la mujer trabaje en horario de la mañana y la tarde, debe contar con un receso de dos horas al mediodía, las partes pueden suprimir o reducir el periodo de descanso según las características de la tarea y debe contar con autorización del Ministerio de trabajo
- Prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en alguna dependencia o local de la empresa art 175 LCT, con la finalidad de impedir que la jornada se extienda más allá del horario laboral, lo se quiere evitar es que la trabajadora realice en su domicilio particular tareas relacionadas con el contrato de trabajo.
- Prohibición de ocupar a mujeres en trabajos penosos peligrosos o insalubres art 176 LCT

Se encuentra prohibido ocupar a la mujer en trabajos que revistan el carácter de penosos, peligrosos o insalubres.

En el capítulo II se consagra la protección de la maternidad en diferentes artículos que desarrollo a continuación, y el capítulo IV prevee la situación especial del estado de Excedencia .

2-2 Licencias Laborales

Las licencias laborales son breves periodos de tiempo que la ley otorga al trabajador, lo cual permite que este pueda suspender temporalmente la obligación de trabajar, y debe ser abonadas por el empleador

Al referirme a licencias hago referencia a aquellos días que el trabajador puede disponer en su beneficio para realizar trámites personales, para acontecimientos familiares, para rendir examen, etc.

Estas licencias cubren necesidades que sobrevienen por circunstancias excepcionales que afectan la posibilidad de cumplir adecuadamente las tareas encomendadas al trabajador y que dado el reconocimiento de los factores socio culturales, y su condición de persona, justifican la suspensión transitoria de las tareas, y el pago íntegro del salario.

Los casos que dan lugar a las licencias están enumerados en el Art 158 Ley 20.744. 1974; licencias por nacimiento de hijo, licencia por examen, por casamiento, por enfermedad familiar, por fallecimiento del cónyuge, fallecimiento del hermano, por maternidad, etc. Se contemplan distintas situaciones que implican una afección del trabajador en su afectividad, en lo social y cultural.

La ley de Contratos de trabajo establece un sistema de licencias para todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado que sirve como un mínimo inderogable. Los convenios colectivos pueden fijar otras causas, a parte de las previstas en el artículo, puede otorgar más tiempo que el previsto en la norma para las licencias allí enumeradas; en este caso resultan de aplicación obligatoria, ya que mejoran las condiciones de trabajo y prevalecen sobre la ley de Contrato de Trabajo. (Art 7 y 8 Ley 20744.1974) (Art 8 Ley 14.250.1953)

2-3 El Derecho Laboral y La Familia

El derecho del trabajo como otras ramas del derecho se desarrolla sobre la base de una determinada concepción familiar.

Vemos como toda la norma del derecho laboral reposa sobre un modelo de familia tradicional que se ha caracterizado, por un lado, por su composición mujer -hombre y por otro lado por las funciones asignadas a cada uno de ellos, el hombre sostén de familia y la mujer la encargada principal de las obligaciones familiares; podemos aseverar que se parte de la premisa que es la mujer quien debe hacerse cargo de las obligaciones familiares, por eso es la beneficiaria de diversas licencias que el ordenamiento jurídico le otorga, dentro de este modelo se concede estabilidad a determinados roles según el género.

Esto conlleva necesariamente al establecimiento de un determinado tipo de familia como lo normal. Y eso provoca que el rol de cada género, se institucionalice y se normativice un determinando modo de organizar la vida familiar.

Por eso el mayor beneficio en licencias familiares es otorgado a la mujer como responsables de las tareas familiares, y el hombre responsable de ir a trabajar y conseguir el dinero necesario para hacerse cargo de la familia.

Frente a los cambios fundamentales que se han dado en las relaciones familiares, la normativa laboral se ha mostrado neutra, y no se ven reflejado esos cambios en su plexo normativo, es necesario el reconocimiento del principio de no discriminación en razón de

las circunstancias familiares como un elemento que colabora a conciliar las nuevas realidades familiares con la vida laboral.

Las dinámicas familiares se van complejizando cada vez más, haciendo necesario adaptar las leyes para dar respuesta a las distintas realidades.

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley 20744 de 1974; Ley de contrato de trabajo, que regula el empleo privado en la Argentina, si bien ha sufrido modificaciones, nunca han sido sustanciales, teniendo en cuenta las transformaciones sociales, y culturales que se dieron durante los últimos años.

Esta ley otorga una protección que es piso mínimo inderogable para aquellos empleados privados en relación de dependencia.

Si bien existe la posibilidad de que por vía estatutaria o convencional se establezcan mayores beneficios en la medida que prevean periodos más extensos o situaciones no contempladas por la ley.

3-DERECHO DEL CUIDADO

El cuidado consiste en el conjunto de aquellas actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la persona, que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional; y a la vez que permiten su reproducción cotidiana.

El cuidado permite atender las necesidades de las personas requirentes de cuidado por su edad o por sus condiciones. Hay un requerimiento de cuidado que es de mayor intensidad en ciertos sectores de la población como son; los niños, adultos mayores, personas con discapacidad

La infancia, es un periodo que demanda cuidados, y en especial los primeros años de vida del niño.

La forma en que se organizan las políticas de cuidado, la regulación y la legislación sobre estas, repercute en la calidad de vida del niño.

La actividad de cuidado puede darse en forma no remunerada, cuando se basa en los lazos familiares, o puede ser remunerada y provenir del sector público, o privado.

Se denomina organización social del cuidado según Rodríguez Enríquez (2015) a la forma en que se relacionan los actores que producen y reciben cuidados.

Este concepto a su vez se vincula con las redes de cuidado (Pérez Orozco 2006), las que se encuentran conformadas por las personas que proveen y reciben cuidados, y también por la legislación y las regulaciones de estas.

Cuando se habla de cuidados nos remitimos al núcleo duro de desigualdad de género provocada por la división sexual del trabajo, que se normaliza en las esferas públicas y privadas, lo productivo y lo reproductivo.

Partiendo de la realidad, la distribución de cuidado, entre los actores sociales, es inequitativa, recayendo principalmente en las familias y dentro de ellas en las mujeres.

El trabajo de cuidado no remunerado no sólo está distribuido desigualmente entre varones, mujeres y otras identidades sino también entre los distintos estratos socioeconómicos.

La organización social del cuidado actual reproduce la desigualdad social y de género.

Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los varones, las mujeres de menos recursos económicos hacen en promedio más trabajo no remunerado que las mujeres de más recursos.

En la organización social del cuidado, hay cuatro actores con responsabilidad en la provisión de cuidados, que son; el Estado, el Mercado, la comunidad, y las familias.

El Estado es un actor principal, ya que debe proveer cuidado a la sociedad en su conjunto, y a través de su intervención, se deben equiparar las desigualdades que se generan tanto en términos de género como socioeconómicos. También es responsable de dictar las regulaciones, de generar las políticas públicas y de organizar los servicios públicos para responder a las necesidades de cuidado de los distintos sectores de la población.

Las empresas tienen un rol clave en el cuidado de la infancia, ya que son quienes pueden crear condiciones que colaboren a armonizar las responsabilidades parentales y el trabajo.

3-1 El cuidado como Derecho

Partiendo de nuestra Constitución Nacional, y de los instrumentos internacionales con jerarquía Constitucional, como así también distintas leyes internacionales y nacionales reconocen el derecho de las familias a contar con tiempo para cuidar. Como también gran parte de los instrumentos internacionales ponen en cabeza del Estado la responsabilidad de adoptar medidas que preserven la igualdad real de oportunidades y de trato, la no discriminación y el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos, incluyendo el derecho de cuidar y ser cuidado.

Entre los distintos instrumentos internacionales que reconocen y tutelan el derecho de cuidado podemos mencionar: **La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención Interamericana de Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N° 23.179 de 1985. En su artículo N° 11 punto 2 “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:

- a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.*
- b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.*
- c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.*
- d) *Prestar protección especial a la mujer durante embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.*

Convención sobre los Derechos del Niño. Ley N° 23.849.1990. En su artículo N° 18:

1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño *en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.*
2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los *Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus*

funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.

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

En Argentina contamos con un marco normativo que reconoce el cuidado como un derecho, incluyendo el derecho a cuidar, y ser cuidado.

En nuestra carta magna el artículo 14 bis, es una herramienta que asegura el derecho de cuidado, cuando establece la obligación del Estado de brindar beneficios de seguridad social, proteger de manera integral la familia y de otorgar compensaciones económicas familiares

En cuanto a la legislación nacional mencionare alguna de las leyes que tutelan el derecho de cuidado: Ley 20744.1974. Ley de contrato de trabajo; Ley 26.061 de 2005. ley de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes; ley 26.618 de 2010. Matrimonio Civil; Ley 24.714.1996. Asignaciones familiares; Ley 24.716. 1996. Licencia Madres-Hijos con síndrome de Down.

La normativa en relación con las licencias es diversa y varía de acuerdo con el tipo de inserción laboral.

La posibilidad de los niños de recibir cuidados se encuentra determinado por el tipo de inserción laboral de sus progenitores, la composición familiar y el lugar de residencia entre algunas variables.

El régimen de licencias depende del tipo de contratación; La ley de contratos de trabajo regula a los trabajadores del sector formal privado y establece el piso mínimo inderogable, sobre el que se asientan las convenciones colectivas de trabajo según el sector. Donde se encuentran reguladas las licencias de maternidad y paternidad, el tiempo que tienen hoy los progenitores para brindar atención y cuidado a sus hijos; principalmente en los primeros meses de vida.

Como surge de los distintos instrumentos internacionales, de nuestra Constitución nacional; es una obligación del Estado hacer efectivo el acceso al derecho de cuidado; sin distinción de género; adoptando todas las medidas legislativas, administrativa con el fin de asegurar el acceso, en iguales condiciones y sin discriminación, por motivos de orientación sexual o identidad.

Se debe garantizar a las diversas configuraciones familiares, con independencia de su orientación sexual o identidad de género; el acceso a las licencias y tiempos de cuidado; sin que esto implique desventajas en el mercado laboral.

3-2 Conciliación de la vida familiar y laboral

En Argentina, el cuidado de niñas y niños recae principalmente sobre las familias, y, al interior de ellas, sobre las mujeres.

Esto ocurre por la acumulación de distintos factores que concurren como:

- La división sexual del trabajo que, históricamente, asigna a las mujeres el trabajo reproductivo.
- Los mandatos culturales que identifican, en principio, a las mujeres con el rol del cuidado.
- La deficiente estructura de servicios de cuidado disponibles, tanto de carácter público como privado.

Además de ser injusta en términos de género, la actual organización social del cuidado es injusta en términos de clase. Muchos hogares no disponen de recursos suficientes para delegar el cuidado y adquirir estos servicios en el mercado.

Por tal motivo en los hogares de menos ingresos las mujeres asumen el cuidado, viendo cercenadas sus posibilidades de estudiar, trabajar en el mercado o contar con tiempo suficiente para otras actividades.

Por tal motivo, y como se ha mencionado no existen dudas que la legislación laboral actual no se corresponde con los nuevos modelos de familia, y en particular con la responsabilidad de ambos progenitores.

Por eso creo que es necesario que se implementen políticas de cuidado integral, en términos de reconocimiento, que ya ha sido establecido por el derecho de familia.

Los tiempos de cuidado deben ser en función a la responsabilidad de los progenitores, sin importar, el sexo, el género o la conformación familiar.

La legislación laboral necesita mejorar el patrón de distribución de licencias de cuidado, lo que impactara en una mayor igualdad de género, que supere la visión materna lista y sea un sistema de paridad

3-3 La Importancia de los Primeros Meses del Recién Nacido

Destacar la importancia de la licencia por maternidad, no solo se hace en miras de proteger la salud de la madre, sino también la del recién nacido

El principio de la vida, especialmente los primeros años, es el período en el que se establece el primer vínculo, la primera forma de relación, y nacen las bases para el establecimiento de la salud mental del niño.

La primera infancia es fundamental, por eso se resalta la importancia de la alimentación, los estímulos y la atención que reciba el niño en esta etapa.

Desde UNICEF se plantea la importancia y la repercusión de los primeros años del niño; en su desarrollo cerebral, en su salud, en su capacidad cognitiva, y en su bienestar en general. Por eso lanzo en el año 2017 la campaña llamada “la primera infancia importa” cuyo objetivo primordial es ayudar a las familias a proporcionar a sus hijos en los primeros años de vida un entorno propicio y brindar hábitos para que su cerebro se desarrolle en forma saludable. Con el objetivo de concientizar sobre el valor del desarrollo sano del cerebro en los primeros años de vida.

Esta iniciativa aparte de la concientización, tiene como objetivo impulsar políticas más favorables para las familias, por ello se instó a los gobiernos como a las empresas, a que incluyeran programas y políticas para el desarrollo de la primera infancia; y a través de estas cooperen para que tanto las madres como los padres pudieran darles a sus hijos el mejor comienzo en la vida.

UNICEF en su pedido al gobierno y a las empresas solicita invertir, para que los progenitores puedan contar con el tiempo suficiente y ayuda necesaria para criar a sus hijos sanos.

El pedido que se realizó concretamente fue; políticas favorables a las familias; licencias parentales remuneradas de no menos de 6 meses para ambos progenitores; espacios en los establecimientos para la lactancia materna, subsidios para ayudar a las familias con hijos.

3-4 Convención sobre los derechos del niño 1990

El interés superior del niño

La convención Internacional de los Derechos del Niño (CDN) es un tratado internacional de Naciones Unidas firmado en 1989, que entro en vigencia en 1990 a través del cual se reafirman los derechos del niño como persona humana y se reconoce la dignidad fundamental de ellos.

Al mismo tiempo que reconoce la urgencia de velar por su bienestar y desarrollo, contiene un conjunto de principios que regulan la protección de sus derechos, y constituye derechos y garantías frente a la Estado, al mismo tiempo que insta a este a satisfacer los derechos que se contemplan en dicha norma.

También actúa como un ordenador de las relaciones del niño, el Estado y la familia.

La convención rompe con el paradigma dominante, y deja de considerar al menor sujeto de tutela, ofreciendo una visión del niño como individuo, miembro de una familia, inserta en una comunidad, dotado de derechos y responsabilidades apropiados a su edad y a su etapa de desarrollo. Se reconoce el derecho a la infancia, y de esta forma se concibe al niño como un ser integral.

El interés superior del niño es uno de los principios generales de la convención, es considerado el principio recto y guía.

El interés superior del niño tiene jerarquía constitucional, a su vez está reconocido y reproducido en la ley 23.849 de nuestro ordenamiento interno.

A nivel nacional la norma que sintetizo los derechos reconocidos por la CDN y la ley 23.849, es la ley 26.061, Ley de protección integral de niñas, niños y adolescente. Donde se establece en su artículo 3 que se entiende por el “interés superior del niño” especificando que es: “ la máxima satisfacción, integral y simultanea de los derechos y garantías reconocidos”... debiéndose respetar: su condición de sujeto de derecho; el derecho de las niñas, niños y adolescentes a ser oídos y que su opinión sea tomada en cuenta; el respeto al pleno desarrollo personal de sus derechos en su medio familiar, social y cultural; su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales; el equilibrio entre los derechos y garantías de las niñas, niños y adolescentes y las exigencias del bien común; su centro de vida.

El interés superior del niño se encuentra vinculado con las necesidades psicológicas, afectivas, familiares, educativas, sociales, medio ambientales. Estas necesidades son derechos reconocidos en los instrumentos internacionales y en la normativa interna de nuestro país, y se debe velar por su integra satisfacción.

El interés superior del niño, es un derecho que atraviesa todos los derechos reconocidos en las normativas internacionales y nacionales.

El artículo N° 18, de la CDN y de la ley 23.849, enuncia el derecho de los niños, niñas y adolescentes a vivir en su familia con el correlativo principio de coparentalidad de los progenitores en su crianza y desarrollo; y a su vez resalta el rol del Estado como garante de las políticas públicas de las infancias.

En concordancia con CDN, y la ley 26061, el C.C.y C, como mencione en el capítulo I, trae la novedad de la regulación de la responsabilidad parental, que se encuentra en cabeza de ambos progenitores, ambos tienen obligaciones comunes en la crianza del niño. Esta noción de coparentalidad responde a un sistema familiar democrático, donde cada miembro ejerce su rol sobre la base de la igualdad y el respeto.

La ley 26061; remarca la importancia del niño de ser criado por sus progenitores, en diferentes artículos enfatiza dicha situación, el art 7 explicita que: La familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno, efectivo y el ejercicio de sus derechos y garantías. Ambos progenitores 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 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. También en el artículo 4 se destaca el rol de las políticas públicas de la niñez y la adolescencia, siendo una de sus premisas el fortalecimiento del rol de la familia en la efectivización de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

CAPITULO III

1-MATERNIDAD

1-1 Definición de Maternidad

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española maternidad : “dícese del estado o cualidad de madre”; y define madre: del latín Del lat. *mater*, -*tris*. Mujer en relación con sus hijos.

Estas definiciones pueden abarcar varios aspectos como son el psicológico, el moral, el social, el afectivo, el cultural, el medico etc.

La maternidad comprende un conjunto de fenómenos que se desarrollan en la mujer, que van más allá de una sola disciplina, es decir, maternidad no es solo el hecho de que biológicamente ocurra el proceso de reproducción (dar a luz), sino que representa la generación de un nuevo ser humano, para lo que es necesaria la integración de otras dimensiones.

El instituto maternidad, no solo se presenta en los seres humanos, sino también en los animales, y gracias a la propia naturaleza.

En los seres humanos va más allá de la naturaleza, hay una gran influencia cultural, socio historia que atraviesa esta institución.

Hay mujeres que viven la maternidad así no pasen por el proceso biológico de gestar el niño, un ejemplo es cuando la persona adopta a un niño. Si bien no lo da a luz, vive todos los cambios en su pensamiento y en su estilo de vida, como cualquier otra mujer que si gesto al niño cumpliendo con el proceso biológico

Según María Ángeles Castro Sánchez matemar es cuidar, es entablar lazos afectivos profundos. Es procrear, cocrear y criar. Es acción que recae sobre el cuerpo y se traduce en múltiples sensaciones, aunque anida en el alma y es pensamiento y emoción.

Es captar e interpretar el ser filial, valorando y configurando sus manifestaciones en el marco del devenir cotidiano. Es conectar con sus necesidades reales para dar una respuesta efectiva y afectiva, y cimentar la base para el despliegue integral de su persona.

1-2 Filiación Materna en el Código Civil y Comercial

Determinación de la Filiación

Determinar la filiación implica establecer un nexo en el plano jurídico. Es por ello que al producirse el hecho del nacimiento de una persona es necesario establecer jurídicamente quienes son sus progenitores.

Según plantea Julio Rivera y Graciela Medina (2016) la determinación se realiza de cuatro maneras:

- 1-legal donde si concurren determinados hechos la ley establece la filiación
- 2-voluntaria, donde el emplazamiento se realiza a través de la manifestación de la voluntad procesional del sujeto que la otorga.
- 3- por sentencia judicial firme; en la adopción
- 4-a través del consentimiento previo libre e informado en las TRHA

El emplazamiento jurídico es un vínculo filia torio que implica un estado de familia.

En el último párrafo del art 558 C.C. y C se establece la regla general de que ninguna persona puede tener más de dos vínculos filiales, cualquiera sea la natura de la filiación.

1-3 Determinación de la Maternidad

El art 565 del CCYC establece la filiación por naturaleza, indicando que el vínculo materno queda determinado con la prueba de nacimiento y la identidad del recién nacido, la ley destaca el hecho del parto para determinar la maternidad más allá de la voluntad de la madre, la norma exige la prueba de dos hechos, el parto y la identidad del nacido.

El artículo mencionado se suma a la referencia del art 562, el cual señala que en los casos de utilización de técnicas de Reproducción humana asistida es madre quien dio a luz; y también el hombre o la mujer que presto el consentimiento, previo, libre e informado. En este caso se establece el vínculo filial con toda persona que preste el debido consentimiento con los requisitos que prevé el Código Civil y Comercial, sin importar el estado civil de quien se someta a TRHA.

2-LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO SEGÚN LA LEY 20.744

2-1 Definición de Embarazo

Desde el diccionario jurídico se define al embarazo como: Estado de la mujer que se encuentra encinta. Lapso entre la concepción y el parto o el aborto.

En el caso de las Técnicas de Reproducción Humana asistida, el embarazo y la concepción comienza con la implantación del embrión en la mujer

En el art 63 Código Civil decía “Son personas por nacer las que no habiendo nacido están concebidas en el seno materno”.

El Código Civil y Comercial en su artículo 19, establece que la existencia de la persona humana comienza con la concepción.

El nuevo código coherente con el principio de igualdad y no discriminación, no expresa “seno materno” ya que las personas pueden cambiar su identidad “auto percibirse” de un género diferente, y eso no le impediría llevar adelante un embarazo.

2-2 Protección de la trabajadora Embarazada

En materia de protección de la trabajadora embarazada la ley 5.921 otorgaba 30 días de licencia posteriores al parto. En 1934 queda derogada dicha ley al sancionarse la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores.

Hoy la Ley de Contratos de trabajo en su art 177 dispone: la prohibición de trabajar y la conservación del empleo de la mujer embarazada, es donde se encuentra tutelada puntualmente la licencia por maternidad.

En principio la ley prohíbe a la mujer trabajar 45 días antes del parto y 45 días después del mismo, estableciendo una licencia de 90 días.

Sin embargo, la mujer puede optar porque se reduzca la licencia anterior al parto, y comenzar su licencia no menos de 30 días previos a la presunta fecha de parto, y el resto lo puede acumular al periodo de descanso posterior al parto.

Para gozar de la licencia, la ley impone dos obligaciones a la trabajadora; debe comunicar el embarazo de manera fehaciente y presentar el certificado médico en que conste la probable fecha de parto al empleador.

La notificación debe ser fehaciente, y la presentación del certificado médico donde conste presunta fecha de parto, puede ser suplido por la comprobación realizada por el empleador.

Resulta trascender la notificación fehaciente al empleador ya que a partir de ese momento opera el derecho de estabilidad en el empleo que consagra 3er párrafo art 177 y la presunción del art 178 de la ley 20.744.

Durante este periodo la trabajadora conserva su empleo, y gozara de la asignación por maternidad ,que confiere el sistema de seguridad social solventado por ANSES, el cual le garantiza la percepción de una suma que será igual al salario bruto que venía percibiendo, y será abonado hasta completar el plazo de los 90 días .

Para el goce de la asignación por maternidad se requiere una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses, la falta de este requisito afecta la percepción de la asignación, pero no modifica el derecho de la licencia por maternidad.

Como durante este lapso la trabajadora no percibí remuneración, sino una asignación otorgada por el sistema de seguridad social, en este periodo no se devenga sueldo anual complementario y no computa el plazo para la antigüedad.

También deberá hacerse efectiva la asignación prenatal, desde que se declara el embarazo hasta que ocurra el parto; con posterioridad a este la madre recibirá la asignación por hijo que consiste en un pago mensual hasta que este cumpla los 18 años de edad.

El nacimiento por su parte genera el derecho a la percepción de la asignación por nacimiento que consiste en una suma de dinero que se abona por única vez, cuando se encuentre acreditado el hecho nacimiento ante el ANSES. En la misma ley se encuentra prevista la asignación por hijo con discapacidad y por adopción.

El Tercer párrafo del art 177 de la ley 20.744, garantiza a la mujer embarazada la estabilidad durante el tiempo que dure la gestación a partir del momento en que se encuentre debidamente cumplida la notificación al empleador.

Este artículo suscita ciertas controversias en cuanto a la estabilidad que brinda la norma en comentario; hay parte de la doctrina que entiende que la estabilidad que brinda el artículo durante este periodo es una estabilidad impropia, que, si bien es ilícito el despido dispuesto durante el periodo prescripto en la norma, se sanciona con el pago de la indemnización agravado que se encuentra en los art 178 al 182 de la Ley de contrato de trabajo. Juan Carlos Fernández Madrid, apoya esta postura y expresa que la estabilidad que brinda la norma es una estabilidad impropia con una responsabilidad agradada por la garantía que se vulnera.

Otra parte de la doctrina, entiende que la estabilidad que brinda la norma es una estabilidad propia. Los juristas que mantienen esta postura, entienden que la estabilidad que se le brinda a la mujer embarazada es una estabilidad propia y afirman que la finalidad de esta norma es que la trabajadora goce de la seguridad absoluta, que no será despedida desde el momento de la concepción. Entienden que la intención del legislador, es que esta estabilidad asumiera la condición de un derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente al empleador su condición de embarazo.

Según esta parte de la doctrina, si ocurriera un despido durante este lapso, este sería ilícito y por lo tanto inválido, y determinada la nulidad del mismo la trabajadora debería ser reinstalada en su puesto. En esta misma postura el Dr. Juan Ignacio Orcini agrega que el término “garantizarse” señala el carácter excepcional, ya que consiste en una garantía que asegura la estabilidad propia, y el valor de norma en comentario es asegurar derechos que se insertan en disposiciones de orden público.

2-3 Descanso Diario por Lactancia

La lactancia materna es la alimentación del niño con leche materna, otorgándole al recién nacido todos los elementos que necesita para su crecimiento y desarrollo saludable.

La lactancia materna tiene una importancia fundamental durante los primeros meses de vida del recién nacido ya que da los elementos que necesita el niño para su óptimo desarrollo y crecimiento.

El amamantamiento es trascendental para la salud del recién nacido, sus beneficios no se agotan en la leche materna. Hoy está demostrado que el contacto del niño con su madre, durante el primer año de vida es fundamental; es uno de los factores primordiales en la configuración de la estructura de su personalidad.

Recién en el año 1907 se sancionó la Ley 5.291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños, esta tutela por primera vez a la mujer embarazada otorgando 30 días de licencia luego del parto y concedía 15 minutos, que empleador debía otorgar a la empleada para que pueda amamantar a su hijo.

Este periodo de 15 minutos luego fue extendido a tres periodos diarios de quince minutos cada uno, a través de la ley 11.317, que modificó la 5.291 en el año 1924.

Sancionada la ley de contrato de trabajo, ley 20.744 se deroga la ley 11.317.

Esta ley en su art 179 establece “el descanso diario por lactancia”, a través del cual se otorga a toda madre del lactante dos descansos diarios de media hora en el que la trabajadora podrá suspender sus tareas, para amamantar a su hijo, durante el transcurso

de la jornada de trabajo; por un periodo no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento.

La norma en comentario dispone que los establecimientos donde presten servicios un número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador debe habilitar salas maternales para niños hasta la edad y las condiciones que oportunamente se establezca. Este deber del empleador está sujeto a reglamentación que al día de la fecha no existe. Si la trabajadora no está cerca de donde se encuentra él bebe o nadie se lo puede alcanzar hasta el lugar donde trabaja, se pueden sumar los descansos y trabajar una hora menos por día durante el periodo de lactancia.

Tanto las provincias, como los lugares de trabajo pueden ofrecer otros beneficios adicionales para el amamantamiento.

En Argentina se sancionó la ley 26.873 de Lactancia Materna, uno de los aspectos importes de esta ley es la protección a la madre lactante trabajadora , viniendo a reforzar lo ya establecido en el art 179 de ley de contrato de trabajo; y especificando que debe fomentarse el establecimiento de lactarios en las oficinas (Inc T Art 4 ley 26.873).

Por otra parte, el convenio n° 156 de la OIT sobre trabajadores con Responsabilidad familiares, que fuera ratificado por nuestro país contempla este tipo de servicios para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Como surge del texto de la norma en análisis si nos remitimos simplemente a la letra de ley, se entiende que el descanso diario de amamantamiento se aplica solo aquella madre que da leche materna a su hijo. Sin embargo, la unidad biológica madre-e hijo demanda la prolongación del contacto maternal, por tal razón se justifica que el descanso por lactancia, se extienda, aunque la alimentación sea artificial.

El amamantamiento en tanto alimentación y contacto que genera la madre con el niño, dada la importancia de dicho vinculo materno filial; considero que debería hacerse una interpretación extensiva del art 179 de la ley 20.744 y por aplicación de la analogía, atento a las circunstancias, se proyecte a otro tipo de relación materno filial, como es el caso de la madre no gestante.

2-4 Despido por Causa de Embarazo

El art 178 de ley 20.744 prevé una presunción iuris tantum en el caso de despido durante el embarazo. Se presume salvo prueba en contrario que el despido de la embarazada obedece a razones de maternidad, cuando este ocurre dentro de plazo de siete meses y medios antes del parto o siete meses y medios posterior a este, siempre que el empleador haya sido notificado fehacientemente del hecho del embarazo.

Este despido da lugar al pago de una indemnización prevista en el artículo 182 de la Ley de Contrato de trabajo.

Esta indemnización tiene en cuenta el daño extra que ocasiona a la trabajadora el despido en circunstancias particulares, embarazo, maternidad, matrimonio.

La indemnización especial suma a la indemnización por despido sin causa del art 245, un año de remuneraciones, lo que significa trece sueldos, debiendo tomarse para su cálculo la remuneración habitual, no la del art 245, ni los topes previstos.

De la presunción de este artículo deriva la carga del empleador de fundar el despido, que sea dispuesto en el periodo señalado en el art 178. El empleador debe invocar y probar la causa específica de la ruptura de la relación laboral, ya que de lo contrario opera la presunción del artículo en comentario y la indemnización agravada del art 182.

Esta indemnización es una sanción impuesta por la ley a la prohibición de despido, ya sea directo o indirecto, de la madre.

El requisito para que opere la presunción es la notificación fehaciente realizada previamente por la trabajadora de su estado de embarazo y que haya acreditado tal situación a través del certificado médico.

Parte de jurisprudencia entiende que esta presunción rige también durante el periodo de prueba(Art 92 bis LCT).

En este caso será la trabajadora quien deberá probar que la causa del despido, tuvo como motivo determinante la maternidad, sin que queden dudas sobre la configuración del acto discriminatorio. Por otro lado, el empleador deberá demostrar que no discrimino o que medio una razón objetiva no discriminatoria para extinguir el vínculo laboral.

2-5 Finalización de la licencia por Maternidad.

Estado de Excedencia. Distintas alternativas

Al finalizar la licencia por maternidad la LCT en su artículo 183 presentan distintas alternativas a favor de trabajadora; dentro de las cuales ella puede optar.

De esta manera se evidencia la intención del legislador de proteger la familia, la norma es predominantemente tuitiva, otorgando distintas posibilidades ya que garantiza hasta la salida del mundo laboral si la madre lo deseara así.

La primera posibilidad es que la madre una vez vencido el plazo de licencia **reanude su trabajo** sin que se alteren las condiciones del mismo, ya que el empleador tiene la obligación de reservar el puesto, mientras la trabajadora se encuentra dispensada de realizar sus tareas por causa de la maternidad.

La obligación de la trabajadora es reintegrarse al trabajo, al otro día siguiente que finalizo la licencia por maternidad.

La segunda posibilidad que se le brinda a la madre, es que esta decida **rescindir el contrato de trabajo**, la rescisión puede ser expresa o tácita (art 186 ley 20.744); el requisito para el ejercicio de este derecho es tener como mínimo un año de antigüedad en el empleo. La rescisión expresa se configura a través de la comunicación de la trabajadora dirigida al empleador, la que puede realizar hasta el vencimiento del plazo de la licencia por maternidad.

Es una forma de extinción distinta que la renuncia, ya que no se encuentra sujeta a recaudos de validez del art 240 y genera el derecho de una prestación monetaria por el tiempo de servicio y cuya naturaleza jurídica no es indemnizatoria, ya que no se repara ningún daño, es una prestación de seguridad social. La compensación económica que corresponde por el tiempo de servicio equivale al 25% de la indemnización prevista en el art 245 de la ley 20.744.

La tercera hipótesis es quedar en estado **excedencia**, el cual consiste en un derecho asistencial que la ley le otorga a la madre, sin goce de sueldo, con reserva de puesto, por un periodo no inferior a tres meses ni superior a seis meses.

El estado de excedencia se trata de una suspensión unilateral del contrato de trabajo, que la madre tiene derecho a gozar y el empleador está obligado a conceder, sin tener que prestar conformidad para su concesión.

Es un derecho voluntario que puede ejercerse o no, para poder hacer uso del mismo, el requisito es que la madre tenga como mínimo un año de antigüedad en el empleo.

El momento en que la trabajadora debe ejercer esta opción, es dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia por maternidad.

El tiempo que se toma la madre, como excedencia, no se considera tiempo de servicio ya que la trabajadora no recibirá remuneración, ni asignación, en este periodo, quedan suspendidas las principales obligaciones de las partes.

Parte de la doctrina ha criticado que la excedencia no se compute como tiempo de servicio, los argumentos que se esgrimen, es que no se justifica la restricción que se impone en este instituto, ya que se contradice con los fundamentos sociales, y con su finalidad que es la protección de maternidad.

Mientras la madre se encuentre en el estado excedencia tiene vedado celebrar un nuevo contrato trabajo, con otro empleador, la transgresión de esto se encuentra sancionado con el despido con causa.

Finalizado el estado excedencia la trabajadora debe reincorporarse a su empleo, y pueden presentarse distintas situaciones, el empleador puede asumir distintas posturas, las cuales se encuentran contempladas en el art 184 LCT:

- La trabajadora puede retomar las mismas tareas que realizaba antes de iniciar la licencia.
- El empleador puede disponer al regreso de la trabajadora que la prestación la realice en un empleo superior o inferior, en este caso al haber una variación en las condiciones contractuales es requisito indispensable el consentimiento de ambas partes.
- La ley regula el supuesto, en que el empleador se niega admitir nuevamente a la trabajadora en el empleo, en este caso se dan dos situaciones
 - 1- La ley lo entiende si nada se dice como un despido sin causa debiendo abonarse a la empleada la indemnización art 245 de LCT.
 - 2- En caso que el empleador demuestre que han sobrevenido causas que impiden la reincorporación de la empleada a su puesto de trabajo se prevé la indemnización reducida que es el 25% de la indemnización por antigüedad prevista en el art 245 LCT.

El objetivo del instituto de excedencia, es que la madre pueda contar con la posibilidad de atender a su hijo durante los primeros meses vida, donde puede apreciarse la intención de tutelar la familiar.

Una cuarta posibilidad que considera la LCT se encuentra regulada en el art 186 **opción tácita**. Si la trabajadora no se reincorporara a su empleo luego que venció el plazo de la licencia por maternidad y no comunicara tampoco al empleador dentro de las 48 horas

anteriores al vencimiento del plazo que se acoge al plazo de excedencia, se entiende que opto por la percepción de la compensación económica.

Aquí la ley deja establecida una presunción acerca de la trabajadora que no se reintegrase a sus tareas una vez vencido el plazo de la licencia por maternidad, entendiéndose que ha optado tácitamente por la compensación que regula el art 183 inc. B de la LCT.

Vale resaltar en este punto que la consecuencia que se le asigna al silencio de la trabajadora, se contradice con el principio de conservación del contrato de trabajo, por tal motivo la doctrina sostiene, que la eficacia de esta presunción debe ser interpretada de manera restrictiva .

2-6 Protección Constitucional e Internacional de la familia

La constitución Nacional como los tratados de derecho humanos con jerarquía constitucional y las normas de derecho internacional del trabajo, consagran el derecho de protección de la mujer en el embarazo, la maternidad y la protección de la familia.

La finalidad de las normas de tutelar a la mujer que acaba de ser madre es principalmente no alterar el curso de la gestación; el cuidado del niño desde la concepción hasta los primeros años de vida, y proteger la integridad psicofísica de la mujer

En el art 75 inc. 23 de la Constitución Nacional queda demarca que es facultad del congreso legislar y promover medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato, como también el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en nuestra Carta magna y en aquellos tratados de derechos humanos vigentes que a partir 1994 tienen jerarquía constitucional o los que la adquieran con posterioridad.

Distintos instrumentos internacionales tutelan la familia, como un elemento natural y fundamental de la sociedad que necesita ser resguardada por el Estado, reconociendo el derecho de los hombres a formar libremente una familia, e imponiendo al Estado tomar las medidas necesaria para garantizar la igualdad de derechos.

Así surge de Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre art 6°; Declaración Universal de los Derechos Humanos art 16.3; Convención Americana sobre los Derechos Humanos art 17.1; Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer art 16.1; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art 23.1.

A continuación, enumero algunos tratados que tutelan, a la trabajadora embarazada; la familia:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la ley 23.179, de junio de 1985, y con jerarquía constitucional desde el año 1994. Dispone a partir del art 11 la importancia de la protección de la mujer durante el embarazo, como así también la necesidad de un reconocimiento de la licencia por maternidad con el pago del correspondiente sueldo

A su vez contempla el derecho a la salud de las mujeres y en su artículo 12 contiene obligaciones destinadas a resguardar el acceso a servicios médicos de calidad, en particular aquellos especializados en la atención del embarazo, el parto y el puerperio, inclusive la nutrición durante el embarazo y la lactancia.

La convención sobre los Derechos del Niño del 20 de noviembre de 1989, promulgada el 16 de octubre de 1990, establece en 54 artículos los derechos humanos básicos que deben disfrutar los niños.

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

La Argentina ratificó la Convención en 1990 y en 1994 le otorgó rango constitucional, desde entonces nuestro Estado se encuentra obligado a garantizar el ejercicio de todos los derechos establecidos en la Convención a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en nuestro país.

En el año 2005 se sanciona la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de la Niñas, Niños y Adolescentes, establece la aplicación obligatoria de la Convención, garantizando el disfrute efectivo, pleno y permanente de aquellos derechos reconocidos en los tratados internacionales y en el ordenamiento nacional. Disponiendo que estos derechos y garantías se encuentran sustentados en el interés superior del niño. Y para garantizar su efectiva aplicación, si por acción u omisión del Estado o algún particular se vulneran o amenazan los derechos y garantías de los niños, se disponen medidas de protección administrativas y judiciales.

En artículo 18, de la misma ley se establecen medidas de protección de la maternidad y paternidad, con la tutela de los progenitores durante el parto, lactancia, garantizando condiciones dignas y equitativas para el desarrollo del embarazo y crianza del niño.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, que entra en vigencia en 1976, en su art 10 inc. 1 y 2; reconoce la importancia de la familia como elemento fundamental de la sociedad, imponiendo a los estados partes brindar protección y asistencia a la misma. En el segundo inciso obliga a los estados partes de este tratado a reconocer y conceder protección a las madres durante el tiempo del embarazo antes y después del parto, como así también dice que a las madres que trabajen se le debe conceder licencias con remuneración o prestaciones de seguridad social.

La Argentina adhirió a este tratado que hoy tiene jerarquía constitucional, a través de la ley 23.313.1986.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) ratificada por nuestro país a través de la ley 23.054, en su artículo 17 brinda protección a la institución familia y reconoce que es un elemento natural y fundamental de la sociedad. Reconociendo el derecho de los hombres y mujeres de casarse, de formar una familia, sin que se afecte el principio de no discriminación

Nuestro país es Estado miembro de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la cual ha dictado distintos convenios y recomendaciones, tutelando la maternidad de la trabajadora, la igualdad de los trabajadores con responsabilidades familiares, como así también sobre la igualdad y no discriminación de los trabajadores.

La OIT en su convenio N°3 La Protección De la Maternidad, del año 1919, adopta proposiciones relativas al empleo de la mujer antes y después del parto con la inclusión de la indemnización de maternidad.

En dicho convenio se reconoció que la mujer no está autorizada a trabajar durante el periodo de 6 semanas posteriores al parto.

Este convenio ha sido incorporado a nuestro ordenamiento en el año 1933 a través de la ley 11.726.1933 CONVENCIONES DEL TRABAJO.

En el mismo ámbito la O.I.T. adopto el convenio N° 103 “CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD” “revisado en el año 1952, que entro en vigencia en el año 2002, el mismo reviste la forma de un convenio internacional.

En el que se ratifica la importancia de la protección de la maternidad, indicando que el descanso de la madre deberá ser de doce semanas y que después del parto el periodo total de descanso no puede ser menor de seis semanas.

Este convenio es revisado en el año 2000, por el convenio 183, el cual mantiene los principios fundamentales de la protección a la maternidad, y amplía derechos. Establece en su artículo 4 que la mujer tendrá derecho a una licencia por maternidad cuyo periodo de duración no puede ser menor a 14 semanas.

En su artículo 9 impone la obligación, a los Estados partes adoptar medidas para garantizar que la maternidad no sea causa de discriminación. Nuestro país no ha ratificado este convenio.

Convenio N°156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, cuyo objetivo principal es la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. A los efectos de este convenio se entiende por responsabilidades familiares, la responsabilidad de trabajadores y trabajadoras, hacia sus hijos a cargo, y las responsabilidades respecto de otros miembros de la familia directa que necesiten cuidado o sostén.

Así también la OIT en su campaña internacional: “la igualdad de género en el corazón del trabajo decente” reconoce la igualdad de género como objetivo transversal, para garantizar el derecho de los trabajadores, y la ampliación de la protección social.

Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, en su preámbulo, menciona que fueron adoptadas las diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia ocupacional y que se consideró la Declaración de Filadelfia; en la cual se afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Considerando que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este convenio reconoce el principio de igualdad de oportunidades y trato entre los hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales.

2-7 Principio de no Discriminación

Respecto al Principio de igualdad ante la ley y no discriminación la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la naturaleza del ser humano, y es inseparable de la dignidad de la persona. En la Convención América de Derechos Humanos, aprobada por Argentina a través de la ley 23.054 en 1984, que adquirió jerarquía Constitucional a partir 1994, en su artículo 24 se desprende el principio de igualdad ante la ley, y no discriminación.

Si bien esta convención no contienen una definición del término discriminación ;la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas han tomado como base los principios de los artículos 24 y 1.1 de la Convención Americana, así como las definiciones contenidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer para sostener que la discriminación constituye:” *toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las persona*”.

La comisión y la corte Interamericana de derechos humanos han señalado que el principio de igualdad y no discriminación contenido en art 24 de CADHM, establece el principio de igual protección de la ley y la prohibición de discriminación, constituye el eje central y fundamental del sistema interamericano de derechos humanos

El principio de igualdad es uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos.

El derecho a ser tratado con igual atención y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real

y efectiva, es un presupuesto necesario para el goce efectivo de los demás derechos humanos.

En el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos se ha sostenido que el artículo 1.1 de la Convención es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, ya que dispone la obligación de los Estados Partes de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos sin discriminación alguna.

Los Estados están obligados a abstenerse de realizar acciones que vayan dirigidas de manera directa o indirecta a crear situaciones de discriminación, como así también se encuentran obligados adoptar todas las medidas para revertir las discriminaciones existentes en la sociedad, con base en el principio de igualdad y no discriminación.

En nuestro país en materia de discriminación, se sancionó en el año 1973 la ley 20.932, donde se prohíbe establecer diferencia en las remuneraciones entre el trabajo masculino y el trabajo femenino; por trabajo de igual valor. En el año 1985 se sanciona la Ley 23592. 1988. actos discriminatorios, con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, adoptándose medidas para aquellas prácticas discriminatorias.

A través de la sanción de la ley 24.515, se crea Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo (INADI), en el año 1995; como entidad descentralizada en la jurisdicción del ministerio del interior, dependiente del poder ejecutivo nacional; que luego mediante el decreto 184/2005 fue transferido a la órbita del Ministerio de justicia y derechos humanos.

El INADI tiene como objeto principal, la creación de políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia, y el racismo. A su vez diseña e impulsa campañas educativas destinadas a la valorización del pluralismo social y cultural; recopila y mantiene actualizado la información sobre el derecho internacional y extranjero en materia de discriminación, xenofobia y racismo; recibe y centraliza las denuncias por prácticas discriminatorias; brinda servicio de asesoramiento integral y gratuito a las víctimas de discriminación; entre otros de sus objetivos.

Así mismo y por medio de ley 25.212 1999; se aprueba el pacto federal del trabajo, a través de este y en distintos anexos se acuerda propiciar e impulsar mecanismos legales para la aprobación de diferentes proyectos, planes y programas, entre cuales en el anexo V se encuentra el plan para la igualdad de oportunidades entre el varón y la mujer en el

mundo laboral, en virtud del cual tanto la Nación, las provincias y la ciudad autónoma de buenos aires; se comprometieron a impulsar este plan en el marco de sus competencias.

2-8 Violencia laboral

En nuestra legislación encontramos la ley 26.485.2009. y su decreto reglamentario 1011/2010 Ley de protección integral a las mujeres, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El artículo 4 define que se entiende por violencia expresando, que la misma es toda conducta de acción u omisión que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, o patrimonial, como así también su seguridad personal, en el ámbito público o privado (ley 26.485.2009). El artículo 6 de la norma; refiere a las modalidades de violencia; que son las diferentes formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres. Dentro de estas se encuentra la violencia laboral, que es aquella que discrimina a las mujeres en el del trabajo público o privado y que obstaculiza su acceso al empleo, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre el estado civil, maternidad, apariencia física, o realización de test de embarazo...

La norma en comentario condena la violencia en todas sus formas y obliga a los tres poderes del estado a que se garantice la igualdad real, entre mujeres y hombres a través de la acción positiva.

La violencia laboral configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional.

La perspectiva de género es ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es "todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada".

LICENCIA DE LA MADRE NO GESTANTE

Desde el año 2010 que se sanciona la ley 26.618 Ley del matrimonio igualitario, quedo reconocido el derecho a contraer matrimonio con independencia del sexo de los contrayentes. Así en año 2015 la reforma del código civil, hoy Código Civil y Comercial incorpora este reconocimiento en el artículo 402.

Esta modificación normativa impacta de modo mayoritario sobre aquellas parejas mujeres, o aquellas donde algunos de sus miembros son personas trans y por lo tanto madre no gestante

A partir de esto se planteó la problemática con respecto a las licencias de las madres no gestantes, aquellas madres que no concibieron al niño, pero son madres.

A su vez hay que considerar que la licencia por maternidad, aparte de ser un derecho laboral, se encuentra regulada en beneficio del niño.

Ante la ausencia de regulación expresa para el otorgamiento de licencia por co-maternidad, se presentan una serie de fallos donde aquellas madres no gestantes solicitan licencia por maternidad y deben llegar a la justicia ante la negativa de su otorgamiento así podemos citar.

Comentario del fallo “N. G. N. c/GCBA s/medida cautelar autónoma”

En el año 2018 a través de una medida cautelar autosatisfactiva, se otorga licencia por maternidad a una madre no gestante.

El Juzgado de 1ra. instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 12 Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fallo en favor de ampliar derechos y dieron satisfacción al reclamo de la madre no gestante.

El caso

La demandante, una docente de una escuela de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, había solicitado la licencia por maternidad previo a la fecha de nacimiento de su hija, concebida mediante un tratamiento de fertilización asistida con su pareja en el marco de un matrimonio igualitario, pero le fue negada.

Ante la negativa, solicito el dictado de una medida cautelar autosatisfactiva, contra Gobierno de la ciudad de Buenos aires, reclamando tener licencia por maternidad. Considerando que la negativa de su empleador es un acto discriminatorio por su condición de madre no gestante.

La finalidad de la medida, es que se le garantice el derecho a la igualdad, a la no discriminación y el interés superior del niño.

La diferencia con las parejas heterosexuales, es que iba a ser madre, no por gestar sino por estar en pareja con la madre gestante.

Un elemento novedoso, en el caso, es la situación de la madre no gestante, que es quien iba a estar a cargo de la lactancia. Por tal motivo si bien la actora no gestaba al niño, tenía a cargo la tarea de lactancia, la cual se vería afectada si prosperaba la decisión de la administración de no otorgarle licencia por no ser quien gestaba al niño.

El debate se centra en determinar si en el caso de un matrimonio compuesto por dos mujeres, la madre no gestante tiene derecho a gozar de la licencia por maternidad, y para ello el juez tuvo en cuenta el sentido y alcance de dicha licencia.

Decisión y argumentos del fallo.

El juzgado de 1era instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 12 secretaria 23, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resolvió otorgarle 120 días de licencia por maternidad a la accionante, según art. 70, inc. ch), de la Ordenanza N° 40.593 (Estatuto del Docente); y por vía de la analogía ya que el art 70 inc. D, de la misma ordenanza otorga licencia por el mismo plazo a la madre adoptante. De lo cual se desprende que la finalidad de la licencia por maternidad es el cuidado del niño.

Respecto de los requisitos de la vía judicial, la medida cautelar autosatisfactiva, el juez entiende que la urgencia del daño inminente e irreparable del caso se encuentra demostrado ya que la hija de la Señora N, ya había nacido hacía varios meses en el momento que se interpone la medida, y la madre no gestante no había podido hasta el momento participar del cuidado su hija.

Respecto del fondo de la cuestión que se plantea, el juez enmarco su decisión.

En primer lugar, en que la falta de normas específicas por comaternidad, entendiendo que dicha situación, no puede causar una lesión a los derechos de la actora.

En este sentido, es importante señalar que el pronunciamiento judicial sostuvo que la licencia por maternidad no se vincula solamente a la gestación, sino que debe ser interpretada armónicamente con los nuevos derechos de parentalidad que no distinguen el género ya que el matrimonio igualitario fue reconocido por la ley N° 26.618.

Para fundar tal decisión se cita en el fallo al CIPPEC, que sostuvo que la licencia maternal, no es solo un derecho de la trabajadora, sino que persigue el interés superior del niño.

En el mismo sentido se pronunció asesora tutelar; que manifestó que en el caso de la licencia por maternidad, se encuentran en juego no solo los derechos de la madre sino

también los derechos del niño, al que se le debe garantizar la protección integral de sus derechos.

Lo que denota que el régimen jurídico aplicable a la licencia por maternidad no se encuentra actualizado conforme los nuevos modelos de familia que receptan la diversidad familiar, emergentes de la ley 26.618 matrimonio igualitario, ley 26.743 identidad de género, el C C y C y ley 26.862 de técnicas de reproducción humana asistida.

En este sentido, vale señalar que el juez hace referencia dos convenios de OIT el n°111 y el n°156 donde desataca que las políticas de protección social en el ámbito laboral responden a la necesidad de reconocer el cuidado compartido de ambos progenitores, para lograr compatibilizar la familia y el trabajo.

Vale destacar que el criterio con el que se resolvió fue compartido también en casos con hechos similares al comentado. Concretamente, en el fallo del Juzgado en lo Contencioso Administrativo N°1 de La Plata. “Díaz Rick c/ ARBA s/ Medida autosatisfactiva”, del mismo año.

En cuanto al régimen laboral de la accionante, rige la ordena N° 40.593 Estatuto del Docente de Ciudad Autónoma de Buenos Aires que en su art 70 inc. Ch, dispone que la licencia por maternidad será de 45 días corridos antes del nacimiento y 120 días corridos después del nacimiento, con percepción íntegra de haberes, que en sintonía con la Ley de contrato, que en su art 177 dispone la prohibición de trabajar, al personal femenino durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días posteriores al mismo.

Esto hace al marco normativo de los derechos sexuales y reproductivos que en los últimos años fueron ampliados, a través de la sanción de distintas leyes; como la ley de matrimonio igualitario, la ley de género, la reforma del código Civil, donde hoy en el C.C.y C. recepta la diversidad familiar.

La dificultad en el acceso a la licencia por comaternidad de las madres no gestantes muestran la falta de regulación de los derechos sexuales y reproductivos en algunas ramas del derecho, como la laboral, donde la jurisprudencia llena estas lagunas legales, a través de fallos en que se invocan derechos humanos más amplios como es la libertad, la igualdad, la no discriminación, el interés superior del niño, con la finalidad de suplir el déficit de la norma.

Es por eso que hoy todas aquellas madres, que no son gestantes, quedan excluidas.

La persona que se reconoce como mujer, cuya genitalidad coincide con su autopercepción, si decide no ser madre gestante, no se la reconoce como tal.

Según la ley 26.743, la identidad del género es la vivencia interna e individual tal como la persona la siente, es decir que no se puede asimilar a una mujer no gestante, a un varón y negar el derecho que la ley le otorga al ser madre.

Por eso el reclamo judicial por la licencia de la madre no gestante, es un reclamo por la inclusión.

CONCLUSION

A lo largo de este trabajo se exploró como se fue modificando la concepción de familia a la luz de la nueva normativa vigente.

Quedo demostrado que la familia no es una institución natural, sino que es un producto cultural, por lo tanto, su destino se encuentra ligado al camino que la sociedad recorre.

Frente a los cambios esenciales que se han dado en las relaciones familiares, la normativa laboral se ha mostrado indiferente, y no se ven reflejado esos cambios en su plexo normativo

Como se analizo oportunamente las leyes laborales, fueron diseñadas sobre el modelo de familia tradicional, que asigna roles según el sexo y el género de sus integrantes. Tras la sanción del matrimonio igualitario, la normativa laboral no sufrió modificaciones, de este modo se sigue reproduciendo el paradigma del matrimonio heterosexual, en el cual el varón es el principal proveedor y la mujer es quien gesta al niño y debe hacerse cargo de las tareas de cuidado.

Estas circunstancias, hoy han sido superadas por la realidad, tanto de las parejas igualitarias, como de las parejas heterosexuales que comparten y distribuyen de manera equitativa las tareas de cuidado de sus hijos; lo que se ve reflejado en el Código Civil y comercial, que plasma la equiparación de roles familiares

La protección de la maternidad es un derecho humano y un elemento indispensable en las políticas laborales y familiares, que promueven no sólo la salud materna e infantil sino también el bienestar de las familias. Las licencias de cuidado forman parte del conjunto de derechos consagrados en la LCT, que garantizan el derecho de la madre, y el derecho del niño a estar acompañado en sus primeros meses de vida, que como ya se ha destacado es de suma importancia para su desarrollo psicofísico.

La licencia por maternidad tiene distintas finalidades; se otorga en beneficio de la mujer para cuidar su salud, pero también se otorga en función del interés superior del niño y su derecho a poder disfrutar de la familia los primeros meses de vida, sin importar si los une o no el vínculo biológico.

Las licencias de cuidado tienen un rol social fundamental, el cual es permitir a la madre participar en la estimulación de su hijo, lo que favorece el desarrollo infantil y repercute en los aspectos físicos, psíquicos y emocionales del niño. El primer año de vida de la persona es fundamental en su desarrollo, de allí que se concede a la madre, el tiempo para

que puedan participar de la estimulación temprana del niño, atendiendo primordialmente al interés superior de este.

Se hace evidente y casi imprescindible compatibilizar la normativa laboral que considere las nuevas realidades familiares que hoy existen y son reconocidas por parte de nuestro ordenamiento.

El régimen jurídico aplicable a los empleados privados en relación de dependencia no se encuentra actualizado conforme a los derechos que surgen de la ley de identidad género Ley 26743; la ley de matrimonio igualitario Ley 26.618; de la diversidad familiar receptada en el Código Civil y Comercial 401y siguientes,⁵⁰⁹ y siguientes, 558 y siguientes, y de las técnicas de reproducción humana Ley 26.862, por lo que resulta necesario compatibilizar el régimen laboral, con la protección que emanan de las normas mencionas de nuestro ordenamiento.

Es necesario el reconocimiento del principio de no discriminación en razón de las circunstancias familiares como un elemento que colabora a conciliar las nuevas realidades familiares con la vida laboral.

El problema se plantea, al analizar el modo en que se encuentran reguladas las licencias de cuidado en la ley de 20.744, se advierte que el sistema de licencia que se otorga a la madre, es discriminatorio para las mujeres miembros de parejas heterosexuales en tanto, refuerza el estereotipo de la familia patriarcal, en la cual los varones no cumplen con la tarea de cuidado de sus hijos; es discriminatoria para las familias formadas por parejas del mismo sexo, que comparten por igual tareas maternas y que no responden al estereotipo de género en el cual se fundamenta la ley; y es discriminatoria ya que no contempla la posibilidad de que sean los varones trans quienes gesten.

Las licencias que se reconocen responden a un modelo de familia patriarcal, que distribuye el cuidado, en función del género/sexo ya que la normativa vigente en materia laboral tampoco a receptado la ley de género.

La falta de articulación de la normativa laboral, con la realidad, constituye un serio impedimento al ejercicio de las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado, máxime, cuando existen diversidades de algún tipo.

Gran parte de nuestro derecho, mantiene una noción amplia de género, que ha ido creciendo al amparo del derecho civil donde se ven receptadas la nueva diversidad que repercuten en la organización familiar; No ocurre lo mismo en lo que respecta al derecho del trabajo, que se mantiene cerrado y cuando se trata de géneros permanece imperdurable.

Lo que planteo es necesidad de compatibilizar régimen laboral con las nuevas realidades familiares, no crear licencias nuevas, sino suplir un déficit interpretativo que ha excluido a muchas mujeres no gestantes y a sus hijos del ejercicio efectivo de la licencia que les corresponden, por el hecho de ser madre, aumentando la carga de cuidado en la madre gestante y disminuyendo los derechos de la madre no gestante

Incorporar en el plexo normativo a la madre/ persona no gestante como sujeto activo del derecho a gozar de la licencia, permitiría reforzar la idea del cuidado compartido y contribuiría a disminuir la discriminación por género que persiste en el mercado laboral.

Anexo I

Fallo de licencia de madre no gestante

“N. G. N. c/GCBA s/medida cautelar autónoma” Juzgado de 1ra. Inst. en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 12 – Secretaría N° 23 – Número: Exp. 35690/2018-0

El caso

A través de la presentación de un escrito, la Sra. N.G.N., solicita el dictado de una medida cautelar autosatisfactiva con la finalidad de que su empleador -el GCBA- le otorgue la licencia por maternidad prevista en el art. 70, inc. ch), de la Ordenanza N° 40.593 (Estatuto del Docente).

N.G.N. que se desempeña como docente en la materia Lengua y Literatura desde el año 2006, en una escuela de enseñanza media en Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el año 2011 contrajo matrimonio con A.L.C, en diciembre 2017, ambas decidieron tener un hijo a través de T.R.H.A, la actora fue ovulodonante y quien quedo embarazada fue su pareja. Asimismo, la actora comenzó a realizar un tratamiento para amamantar a su futuro hijo.

. Por tal motivo realizo pedido de licencia por maternidad en el establecimiento, la cual fue denegada verbalmente y el día 21 junio 2018, previo al nacimiento de su hija, presenta una nota solicitando el otorgamiento de la licencia por maternidad; en los términos del art. 70 inc. Ch) de la Ordenanza Nro. 40.593 (Estatuto del Docente). La solicitud de licencia fue enviada a la Dirección de Medicina Laboral, que luego informó que no estaba habilitada para evaluar dicho pedido. Que en agosto del 2018. nació la hija A.A.N.C, del matrimonio

Y frente a la negativa de su empleador (GCBA), solicitó en sede judicial el dictado de una medida cautelar autosatisfactiva para gozar de la licencia por maternidad.

La actora enuncia que la ordenanza n°40593 no hace referencia a si la madre es gestante o no gestante, y que en el mismo art 70 inc. d se otorga licencia a la madre adoptiva por el plazo 120 días, de lo cual se desprende que la finalidad de la licencia es el cuidado del niño.

Expresa que no reconocerles a ambas el carácter de madres, significaría otorgar un trato discriminatorio a una de ellas ya que ninguna se reconoce como una persona de género masculino.

Se le corre vista a Ministerio publico tutelar, se concede vista al Ministerio Publico Fiscal, Se corre traslado GCBA, quien contesto que la actora no impugno la decisión administrativa, como tampoco acredito, a través de certificado, el nacimiento de su hija

ante la gerencia de Recursos Humanos Docentes. Por otro lado, explica que no existe certeza del derecho solicitado por la actora ya que no es la madre gestante del bebe; solicitando el rechazo de la medida.

En los vistos y considerandos del fallo se destaca que las medidas autosatisfactivas no tienen normas específicas, que las regulen, pero que son definidas como una solución jurisdiccional urgente, autónoma y despachable inaudita parte, siempre que exista una gran probabilidad que lo que se plantea sea atendible, importando su dictado la satisfacción definitiva de un derecho postulado por el accionante y constituyendo una tutela urgente que debe distinguirse de otras. Por lo que la jueza entiende que la urgencia del daño inminente e irreparable del caso se encuentra manifiesto dado que la hija de la Sra. N nació en el mes de agosto y a la fecha en que se interpone la medida cautelar, la actora no había podido participar del cuidado de su hija en los primeros meses de vida; siendo ese el fundamento por el que la norma otorga dicha licencia.

Como así también se indica que la causa que se debate se centra en determinar si en el caso de un matrimonio compuesto por dos mujeres, la madre no gestante tiene derecho a gozar de la licencia por maternidad, y para ello se tuvo en cuenta al resolver el sentido y alcance de dicha licencia.

Por otra parte, se tuvo en cuenta el dictamen de la Asesora tutelar; quien manifiesto que no solo se encentraban en juego los derechos de la actora, sino que también los de su hija. Indicando que nuestra Constitución Nacional, como así también la de Provincia de Buenos aires tutelan los derechos del niño, garantizando su protección integra.

Refirió que los niños como sujetos tienen los mismos derechos y garantías de los que gozan los adultos, y además dada su condición de personas en desarrollo, gozan de las prerrogativas especiales, que se encuentran normadas en la Convención Internacional sobre los derechos del niño.

La jueza sostuvo al resolver, que la ausencia de normas específicas en lo que refiere a la licencia por comaternidad, no puede impactar de forma negativa en los derechos de la actora, que no hay motivo por el cual la Sra. N no pudiera gozar de la licencia que solicitaba, negársela seria desconocer los principios de derechos humanos, que son rectores de toda interpretación.

Para fundamentar tal decisión la jueza; cita al Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) que sostuvo que el derecho a las licencias maternales y paternales no sólo constituye un derecho de las y los trabajadores, si no que persigue el interés superior de niños y niñas de estar acompañados de sus progenitores en su desarrollo.

Por otra parte, señaló que los Convenios Nro. 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo(O.I.T.) sostienen que “el concepto de parentalidad en las políticas de protección social en el ámbito laboral responden a la necesidad de reconocer el cuidado compartido como un derecho garantizado por el Estado, a fin de lograr una mejor compatibilización entre el ámbito laboral y familiar.

En el fallo se hace una remisión a la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al art 10 ; todos los derechos y garantías reconocidos por la constitución nacional, las leyes de la nación y los tratados internacionales , no pueden ser negados ni limitados por omisión o insuficiencia de su reglamentación; por otra parte se cita el art 38 que promueve la corresponsabilidad familiar y la eliminación de toda discriminación por estado civil y maternidad.

La magistrada sostuvo que la licencia por maternidad no se vincula solamente a la gestación, sino que debe ser interpretada armónicamente con los nuevos derechos de parentalidad que no distinguen el género ya que el matrimonio igualitario fue reconocido por la ley N° 26.618 y, por el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación.

En función de lo expuesto en el fallo la jueza resuelve, que corresponde la medida autosatisfactiva y ordena a GCBA que se le otorgue a la actora la licencia de 120 días prevista en el art 70 inc. ch de la ordenanza 40593.

BIBLIOGRAFÍA

- Baeza Silvia. (2005) FAMILIA Y GÉNERO: LAS TRANSFORMACIONES EN LA FAMILIA Y LA TRAMA INVISIBLE DEL GÉNERO. Praxis Educativa.
- Bossert, G y Zannoni, E. (2016) Manual del derecho de familia. (7ª Ed). ASTREA
- Caramelo, G., Herrera, M. y Picasso, S. (2015) Código Civil y Comercial de la Nación Comentado (tomo 2). Infojus
- *Caso Atala Riffo y niñas v. Chile*, párr., 172: Comité de Derechos Humanos
- Castro Sanchez, M (20 de octubre de 2018). Maternar: Cuando la maternidad se hace verbo. Infobae.
- Chechile Ana Maria (2015). Derecho de Familia Conforme al nuevo Código Civil y Comercial de la Nacion. Abeledoperrot
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N°21 La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares. 1994
- Convención sobre los Derechos del Niño. Adoptada y ratificada resolución N° 44/25 de noviembre de 1989. 2 septiembre de 1990.
- Ferrer Mac-Gregor, E. CUADERNILLO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS N° 14: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- Gatti Ángel Eduardo. (2015) MANUAL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial B. de F.L
- Gatti Ángel Eduardo. (2000). Ley de contrato de trabajo comentada, anotada, con jurisprudencia. B. de F.L. Ltda.Euros Editores SRL
- Grisolia Julio Armando. (2016) Manual de Derecho Laboral. (7ª Ed) Abeledo Perrot.

- Grisolia, J. y Ahuad, E. (2014). Ley de contrato de trabajo comentada. (5°Ed) Editorial Estudio
- Herrera Marisa (2015). Manual de Derecho de las Familias. Abeledo Perrot.
- Jelin Elizabeth (2010) Pan y afectos, La transformación de las familias. Fondo de cultura económica.
- Kemelmajer de Carlucci Aida (2014). Las nuevas realidades familiares en el Código Civil y Comercial Argentino. Revista jurídica. La Ley
- Medina, G. y Rivera, J. (2016). Manual de Derecho de Familia. (1°Ed) ABELEDO PERROT.
- Minyersky Nelly (2014) Los nuevos paradigmas en las relaciones familiares. Revista Reforma Legislativas Debates Doctrinarios Código Civil y comercial. Infojus.
- Nari M (2004), Políticas de maternidad y maternalismo político. Editorial Biblos
- Ordenanza N°40593 2017 Estatuto del Docente Del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
<https://clasificaciondocente.buenosaires.gob.ar/pdfs/estatuto.pdf>
- Pérez Orozco A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Revista de economía crítica.
- Pliner, Adolfo. (1989) El nombre de las personas. Legislación. Doctrina. Jurisprudencia. Derecho comparado. (2a Ed). Astrea.
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2014). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Revista Perspectivas de Políticas N° 8.

- <https://www.ilo.org/>
- <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/1-CON-PERS-D-7-LGTBI-N.-G.-N.-contra-GCBA-s-medida-cautelar-aut%C3%B3n.pdf>
- <http://www.infoleg.gob.ar/>
- <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>
- https://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf
- <http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>
- <https://www.unicef.org>
- www.rae.es
- https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf
- <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>
- <https://www.infobae.com/opinion/2018/10/20/maternar-cuando-la-maternidad-se-hace-verbo/>

- Ley 340. 1869.Código Civil [CC]. (Argentina)
- Ley 2393 de 1888. Matrimonio Civil. ABROGADA POR LEY 23.515. 2 de noviembre de 1888.
- Ley 5.291 de 1907.Ley TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS NIÑOS. 30 de septiembre 1907. R. N. 1907.TOMO VI. PAG.23
- Ley 11.726.1933 Convención del Trabajo. 9 de octubre 1933.B.O. N°11806
- Ley 11.933.1969 Ley de previsión social.6 de agosto 1969
- Ley 13.252 de 1971.Ley de adopción.29 de julio 1971.derogada
- Ley 14.250 de 1953. Ley Convenios colectivos de trabajo. 20 de octubre de 1953. B.O. N°17507
- Ley 17.711 de 1968. CODIGO CIVIL MODIFICACIONES. derogase y modifícase artículos del código civil. modifícase las leyes 2393, 11.357, 11359, 14.367 y 14.394. 22 de abril 1968.
- Ley 18.017.1968 caja de subsidios y de asignaciones familiares. 2 de enero de 1969
- Ley 19.134 de 1971. Ley de adopción de menores, derogación de la ley 13252 y el art. 2569 - 3569 código civil .21 de julio 1971
- Ley 20744. 1974.Ley de Contrato de Trabajo.27 de septiembre de 1974.B.O. N°23003. P.2
- Ley 20798 de 1974.CODIGO CIVIL DERECHO DE HABITACION.DERECHO REAL DE HABITACION PARA EL CONYUGE SUPERSTITE.INCORPORASE EL ART. 3573 BIS. 16 de octubre 1974.D.O. N° 23016.
- Ley 20932.1973 Ley trabajo de las mujeres. Discriminación de la mujer-Discriminación laboral - Discriminación salarial.29 de mayo 1973.B.O. N°22675
- Ley 23.054. 1984.PACTO SAN JOSE DE COSTA RICA. 27 de mayo 1984.B.O. N°25394.
- ley 23091 de 1984.LOCACIONES URBANAS BENEFICIOS IMPOSITIVOS establecerse beneficios impositivos a locaciones urbanas y promoción de construcción de viviendas.16 de octubre 1984.B.O. N°25531
- Ley 23.179 de 1985.Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 3 de junio 1985. B.O. N° 25690.Pag. 1
- Ley 23091 de 1984.LOCACIONES URBANAS BENEFICIOS IMPOSITIVOS establecerse beneficios impositivos a locaciones urbanas y promoción de construcción de viviendas.16 de octubre 1984.B.O. N°25531
- Ley 23.264 de 1985. CODIGO CIVIL Y CODIGO DE COMERCIO MODIFICACIONES. 25 de septiembre 1985.
- Ley 23.313. 1986.PACTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, DE DERECHOS CIVILES. 13 de mayo de 1986.B.O N°25928. P.1

- ley 23.515 de 1987.código civil modificaciones modificanse los arts. del código civil referidos al matrimonio civil; los arts. 8° y 9° de la ley n° 18.248; arts. 8° y 15 de la ley n° 19.134. deroganse los arts. 90 inc. 9°, 1220, 1221, 1292 y 1881 inc. 5° del código civil; los arts. 26 y 27 de la ley n° 19.134; arts. 48 a 51 del decreto-ley n° 8204/63, las leyes nros. 2393 y 2681 y el decreto-ley n° 4070/56. 12 de junio 1987. d.o. n° 26157
- Ley 23592. 1988.ACTOS DISCRIMINATORIOS. 5 de septiembre 1988.B.O. N°26458
- Ley 23.849 de 1990 Convención sobre los Derechos del Niño.22 de octubre 1990.B.O. N°26993. P.1
- Ley 24.417 de 1994. PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR.28 de diciembre de 1994.
- Ley 24.515. 1995.Creacion del Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.3 de agosto 1995.
- Ley 24.714.1996. Asignaciones familiares .18 de octubre 1996. B.O. N°28.503. P.1
- Ley 24.716.1996.Licencia Madres-Hijos con síndrome de Down.25 de octubre 1996. B.O. N°28508. P1
- Ley N° 24.779 de 1997.Ley Adopción, Incorporase al Código Civil la presente Ley, como Título IV de la Sección Segunda, Libro Primero. Disposiciones Generales. Adopción Plena y Simple. Nulidad e Inscripción. Efectos de la adopción conferida en el extranjero. Disposición Transitoria. Deróguese la Ley N° 19.134 y el artículo 4050 del Código Civil. 26 de marzo de 1997.
- Ley 25.212. 2000.Ratificacion Pacto federal del trabajo. 6 de enero 2000.B.O.29309.P.1
- Ley 26.061 de 2005. LEY DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.26 de octubre 2005.B.O. N°30767. P.1
- Ley 26.485 de 2009.Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 11 de marzo 2009
- Ley 26.618 de 2010.Matrimonio Civil. Por la cual se modifica Código Civil.21 de julio 2010
- Ley 26.743 de 2012. Identidad de Genero 24 de mayo 2012.B.O. N°32404.P.2.
- Ley 26.862 de 2013. Ley Acceso integra a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida. 26 de junio de 2013.B.O N° 32667.P.1
- Ley 26.873.2013. LEY LACTANCIA MATERNA. PROMOCION Y CONCIENTIZACION PUBLICA.7 de agosto 2013.B.O. N°32696. P.1
- Ley 26.994. 2014. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina [CCYC].Ediciones país.
- LEY 27.611.2021.LEY NACIONAL DE ATENCION Y CUIDADO INTEGRAL DE LA SALUD DURANTE EL EMBARAZO Y LA PRIMERA INFANCIA.15 de enero 2021.B.O. N°34561. P.8

- Decreto 184/2005. INST. NAC. CONTRA... LA XENOFobia Y EL RACISMO
- Decreto 101/2010. Decreto reglamentario de la ley de protección integral a las mujeres. 20 de julio 2010. B.O. N° 31947. P.1