



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

***“Licencia por paternidad. Modificación del art. 158 de la
L.C.T. Norma y praxis.”***

2020

CARRERA: Abogacía.

ALUMNO: Vázquez, Maira.

DNI: 33.782.001

TELEFONO: 011-6003-0371

E-MAIL: maira.vazquez@gmail.com

LEGAJO: 4177

SEDE: Berazategui.

TITULO A OBTENER: Abogado.

TUTOR: Wagner Cecilia

FECHA DE PRESENTACION: Febrero 2020.

Agradecimientos.

Quiero destacar el apoyo de la gente de mi entorno social, que me impulsó a seguir adelante y llegar a la instancia final que hoy me permite escribir estas líneas. En especial a mi marido Edgardo y a mi hija Mavi, ellos me alentaron a luchar para poder concretar esta carrera tan importante para mí. No quiero dejar de lado a mis amigas/os que estuvieron a la espera de un mensaje en cada final que entraba a dar y especialmente le quiero agradecer a mis suegros Lucía y Francisco que estuvieron cuidando de mi tesoro máspreciado acompañando a mi marido para que pudiera cursar todos los días.

Gracias a todos y cada uno de los integrantes de mi familia, por su apoyo incondicional y confiar en mí, por enseñarme a nunca bajar los brazos y luchar por lo que quiero.

Finalmente quiero agradecerle a la Universidad Abierta Interamericana, que me brindó los conocimientos suficientes para poder lograr llegar a mi meta final que es culminar con esta carrera y poder dedicarme con pasión y vocación. Con un poco de nostalgia por dejar de ir todos los días a cursar y un poco de felicidad por haber cumplido mi meta. También le quiero agradecer a mi profesora tutora Cecilia Wagner, quien me acompañó y apoyó en este trabajo final.

Vázquez, Maira.



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas

Carrera de Abogacía

CARTA AL TUTOR

Dra . Wagner Cecilia:

*Estimada profesora, por medio de la presente me dirijo a Ud. a fin de solicitarle tenga a bien colaborar con la Suscripta y aceptar el cargo de tutor para mi respectivo trabajo final, el cual tratara el tema **“Licencia por paternidad. Modificación del art. 158 de la L.C.T. Norma y praxis.”**.*

Atte.

Vázquez, Maira

D.N.I: 33.782.001



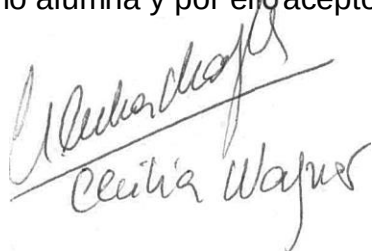
Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas

Carrera de Abogacía

Estimada Alumna

Es para mí un honor haberme elegido para acompañarla en este tramo tan importante de su carrera de Abogacía.- Usted sabe mi opinión sobre su destacado desempeño como alumna y por ello acepto el cargo diferido por Ud.-


Cecilia Wagner

Saludo muy atentamente



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas

Carrera de Abogacía

Por la presente comunico que la alumna Vázquez Maira ha realizado
el trabajo bajo mi directa supervisión.-

[Handwritten signature]
Celestia Wagner

Título Académico: *Licencia por paternidad. Modificación del art. 158 de la L.C.T.*
Norma y praxis

Título Comercial: *Critica a la licencia por paternidad del art. 158 de la L.C.T.*

Área Temática: *Derecho Laboral, Derecho de familia, Sociología, Historia, Derecho Constitucional, Derecho Internacional Privado y Psicología.*

Resumen: La finalidad de la presente investigación es analizar el artículo 158 de la Ley del Contrato del Trabajo, dejando en evidencia que el vínculo entre el/la menor recién nacido/a –que transita los primeros días de vida- y su padre, es primordial. A su vez haremos hincapié en la evolución del concepto de familia y paternidad a lo largo del tiempo, plasmando como propuesta superadora la modificación de dicho artículo, la cual se verá sustentada en leyes que contemplan un número superior de días de licencia - según el rubro tratado-.

Preguntas Problema:

- 1- ¿El concepto de paternidad es un impulsor para reformar el art. 158 de la L.C.T.?
- 2- ¿Existe una licencia especial por paternidad?
- 3- ¿Cada rubro de trabajo tiene una cifra diferente de días en referencia a la misma licencia?
- 4- ¿Hay una finalidad detrás de cada licencia especial?
- 5- ¿Existe algún criterio que asimile a la licencia por maternidad con la de paternidad?
- 6- ¿Se viola el principio constitucional de igualdad ante la ley?

Hipótesis:

1. La Ley del Contrato de Trabajo viola el principio constitucional de igualdad ante la ley.
2. La finalidad de licencia por paternidad es errónea.

Metodología:

La metodología que utilizaremos en el presente trabajo es descriptiva y explicativa, a fin de exponer el instituto, compararlo con el de otros países y demostrar cómo en el tratamiento de la licencia por paternidad del art. 158 inc. A) de la L.C.T. se podría estar vulnerando Garantías Constitucionales.

A su vez, utilizaremos el método analítico, que nos permitirá ahondar el tema tratado y el método comparativo, para poder explicar cómo el tema en cuestión fue abordado en parte del derecho comparado.

El método de recolección de datos es cualitativo, y se observará a la doctrina a nivel internacional en Latinoamérica.

Introducción.

Teniendo en cuenta que el padre tiene derecho a generar un vínculo con el nuevo integrante de su familia sin que las obligaciones laborales lo limiten, consideramos que el mismo no se cumple, atento a que la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T) N° 20.744 vigente actualmente en Argentina dispone que *el padre sólo tendrá dos días de licencia por el nacimiento del hijo*. Asimismo, criticaremos la restricción de dicho art. porque consideramos que se refiere al nacimiento del hijo biológico, y si el mismo se interpreta de manera literal, dejaría afuera a los padres que se constituyen como tal a través del régimen de adopción, como así también en aquellos casos donde el recién nacido nace con capacidades diferentes (discapacidad).

“.... En caso de adopción (situación no contemplada expresamente en la LCT) existen fallos (anteriores a la ley 26.618) que conceden el derecho de licencia por nacimiento a la madre adoptante desde el momento en que se le otorga la guarda del niño (C. Trab. Bariloche, 11/5/2006, "M. V. M. C. y otro s/amparo", expte. 18.462/2006). Sin embargo, no resulta fácil determinar en el caso de parejas de igual sexo, a qué cónyuge le corresponde la licencia, por lo que se impone el dictado de una norma especial que adapte la licencia a la situación de adopción, para todos los trabajadores, independientemente de su sexo u orientación sexual. (Armando 2016)...”¹

La redacción del presente trabajo se sitúa sobre la base de la igualdad que se pretende realizar entre el hombre y la mujer. Analizaremos esa postura, basándonos en el pensamiento de que por más que la mujer lleve en su vientre al menor durante 9 meses ó 40 semanas, el padre tiene el derecho a permanecer durante los primeros días de vida a su lado, no sólo para generar un vínculo, sino también para colaborar en las tareas que se deben realizar con el nuevo integrante de la familia, dando cumplimiento con las responsabilidad parental derivada del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Este trabajo de investigación se va a enfocar en analizar en el capítulo I la historia del trabajo el surgimiento de las licencias –para llegar a desarrollar la licencia por paternidad-, seguido haremos un análisis de la licencia por paternidad en la L.C.T en el Cap. II.

¹ Libro “ Manual de derecho laboral”. Grisolia Julio Armando. Derecho Laboral. Edición 2016 (Armando, 2016) file:///C:/Users/EDGAR/Downloads/Manual_de_Derecho_Laboral._Grisolia.pdf

Asimismo, en el Cap. III Expondremos, además de la L.C.T., el derecho nacional (arts. de la Constitución Nacional) y en el Cap. IV Mencionaremos distintos rubros de trabajo, para hacer una comparación respecto de los plazos de licencia por paternidad.

Dejaremos plasmado la finalidad de la licencia por paternidad, lo que consideramos que el legislador interpretó al momento de redactar la norma con un plazo tan bajo de licencia, y lo que consideramos como objetivo, motivo por el cual creemos que debe ser reformada.

En el Cap. V, haremos el derecho comparado en lo que respecta a las licencias por paternidad en países de América Latina, para finalmente en el Cap. VI proceder a realizar las conclusiones de las hipótesis planteadas y plasmar la propuesta de modificación del artículo 158 de la L.C.T.

Capítulo I.

Proceso histórico.

1. La importancia del rol paterno.

Durante un periodo notable de tiempo, la mayoría de los análisis e investigaciones fueron centrados en el estudio del embarazo y la maternidad. Concluyendo que la madre era la principal cuidadora de sus niños/as y su sostén fundamental.

Al comprender que todo lo que le ocurría a la madre durante el transcurso de su embarazo era crucial para determinar el futuro del menor, desde la perspectiva social, el rol de padre solo consistía en ser el sostén económico de la familia y el que le proporcionaba la <ayuda> a la mujer para que pueda transitar de la mejor manera posible su embarazo.

Desde el punto de vista histórico y a nuestro entender, eje fundamental para poder comprender y analizar las licencias por paternidad en la actualidad, es necesario remontarnos a ciertos sucesos pasados como ser, la revolución francesa, la revolución industrial y las guerras mundiales.

Estos hechos, trajeron consecuencias sociales, económicas y psicológicas que fomentaron a replantear los roles de los padres en la sociedad. Lo que llevo a la creación de diversos estudios respecto de que les sucedía a los padres durante su paternidad.

Una de las primeras investigaciones en el campo de la psicología, demostró que el padre atraviesa por un proceso de cambio, desde su pasado como hijo, luego como

pareja y su situación actual en la paternidad, relacionándose así con el vínculo actual que genera con su hijo/a.

En un primer momento, se aseguraba que la transición se provocaba ante el nacimiento del niño/a, pero con el avance de las investigaciones se concluyó que los progenitores manifestaban durante el embarazo de su cónyuge, la necesidad de sentirse parte de este. Por lo cual se comienza a replantear el estudio del padre en el periodo de gestación de su hijo/a, y la importancia de este desde una perspectiva afectiva.

1.1 Distintos modelos paternos a través de la historia en América Latina.

Con el correr del tiempo, distintos sucesos han impulsado a la sociedad a replantear la importancia del rol paterno en las familias. Por este motivo, durante los últimos años, la paternidad fue incluyendo distintos tipos de responsabilidades que antiguamente no eran consideradas necesarias de ejercer por los hombres, mutando de un modelo patriarcal-tradicional a un modelo moderno de padre, más presente en la crianza de sus hijos, más comprometido y responsable en cuanto a esta relación.

“...Las investigaciones relacionadas a los roles maternos y paternos se han centrado en el estudio del funcionamiento y desarrollo del patriarcado en diversas culturas y momentos históricos. Halsall (2004) sostiene que dichas investigaciones se han centrado en la naturaleza de la monarquía, en el desarrollo de las tradiciones jurídicas y religiosas y finalmente, en las contribuciones tecnológicas de las sociedades posteriores. Llegando a la conclusión que el matrimonio occidental, ha sido la institución dominante que se encargaba de estructurar la vida de hombres y mujeres. Debido a que, en ese entonces, el matrimonio servía para traer hijos al mundo, en especial hijos varones, pues eran ellos quienes debían mantener la economía agraria y por ende, la propiedad (Halsall, 2004). Para Micolta (2011)...”²

² Libro “Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo”. Nieri Liliana. Psicología Educacional y del Desarrollo. Julio 2015. INSOD (Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales). UADE.

Durante las primeras civilizaciones podemos observar tres tipos de modelos paternos. El primero provenía de los romanos, con el nombre de modelo aristocrático. Este era caracterizado por la continuidad del linaje, las nodrizas eran las encargadas del cuidado de los niños/as e inicialmente estas eran cercanas a las familias, ya que las personas de clase alta habitaban los campos. Más tarde estas familias se transportan a la ciudad, por lo que la separación entre padres e hijos era casi extrema. Los menores volvían hacia la casa de sus progenitores al cumplir aproximadamente los quince años, luego de haber pasado la adolescencia. Por lo cual la relación con su padre, era principalmente de cordialidad y respeto.

El segundo modelo, llamado campesino, tenía como finalidad resarcir la mortalidad infante que podía excluir de herederos. En cuanto a las tareas educativas, estas eran llevadas a cabo tanto por las madres como por los padres, y se distribuían teniendo en cuenta la edad y sexo de los menores. La madre era la encargada de la educación de sus hijas mujeres y de los niños/as pequeños/as, y el padre se encargaba de la crianza de los hijos varones. Como ya mencionamos *ut- supra*, al ser una sociedad netamente patriarcal, la mujer debía ocuparse de enseñarles a sus hijas las tareas y funciones femeninas.

En el último modelo, respecto de los artesanos y comerciantes, la labor no bastaba, era necesario el talento innato. El padre tenía como función transmitir los conocimientos e inculcar el talento propio para que sus hijos e hijas continuaran por su mismo camino.³

Con el correr de los siglos, Europa fue precursora en fomentar las relaciones de género actuales, conformándose así un modelo contemporáneo de familia moderna, en el cual las funciones respecto de la crianza de los menores tanto de padres como de madres son equitativas.

“...Debido a que los grandes cambios económicos y políticos del siglo XVIII y del siglo XIX -la Revolución Industrial y la Revolución Francesa- y sus consecuencias sociales generaron nuevos cuestionamientos en la definición de roles según género. Según, Philips (1995) la Revolución Francesa provocó un cambio en el estatus de la figura paterna, debido a que la pérdida económica y legal hizo que el padre pierda su poder, el cual consistía en denunciar y encarcelar a sus hijos si no respondían a su mandato.

<http://www.bdigital.cesba.gob.ar/bitstream/handle/123456789/404/266%20-%20Libro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³ Ibídem Pág.10. Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo.

Asimismo, los autores que estudiaron los roles de la paternidad en relación a diversos hechos históricos en Estados Unidos, sostienen que el concepto de la paternidad es un antes y un después de la Revolución Industrial. Previamente a la Revolución Industrial, las familias eran rurales y los modelos de familias eran patriarcales, los padres se caracterizaban por ser severos moralistas; sin embargo, después de la Revolución Industrial, las familias eran urbanas y los padres nucleares se transformaron en maridos, cabezas de familia y amigos ocasionales de sus niños (LaRossa, 2007...)⁴

Con anterioridad al 1800, la cultura paterna fue moldeándose mediante las ideas que habían traído los colonos americanos de Europa, como ser que el hombre debía ser el eje de la familia, irrumpiendo poder sobre las mujeres, y sometiendo a estas junto con sus hijos a su dominio. Gran parte de esta influencia fue ayuda de la religión, ya que se creía que el padre era el que representaba a dios en la tierra.

A principios del siglo XX, el padre era percibido como un modelo de sostén económico. La época de la industrialización trajo como consecuencia un prototipo distinto de paternidad. El hombre debía pasar el mayor tiempo posible en la fábrica, para así poder proporcionarle a su familia un bienestar económico, delegando la función de crianza y educación de los niños/as, en su mayor parte a la madre. En esta era, se consideraba que <buen padre> era aquel que proporcionaba una buena calidad económica a la familia.

Al pasar la Segunda Guerra Mundial, se provocó un gran cambio en las estructuras familiares de la sociedad, ya que los padres al quedarse desempleados bajo la crisis de los años 30, no podían proporcionarles a sus familias un bienestar económico. Produciéndose así una gran participación en la esfera laboral de parte de las mujeres.

Por otro lado, la ausencia de los padres a causa de la guerra, impulso a que muchas mujeres de la época tuvieran que ocupar los puestos de trabajo vacantes. Los roles comenzaban a mutar y se vio la necesidad de un cambio de modelo paterno.

Las madres asumían la responsabilidad de crianza, educación y sostén familiar, por lo que el rol del hombre como proveedor, fue perdiendo relevancia. No obstante las mujeres comenzaron a cuestionar la doctrina patriarcal, y el poder paterno. A comienzos de los años sesenta, se conformaron diversos movimientos de mujeres destinados a suprimir la figura del patriarcado.

⁴ Ibídem Pág.11. Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo.

Al regresar los hombres de la guerra, las mujeres se vieron obligadas a volver a ocupar el lugar dentro de sus hogares y dejar de lado el trabajo. En lo que respecta a los años setenta, se produce una mutación en este sistema dominado por hombres, incorporándose la mujer nuevamente al trabajo y generando una división de responsabilidades respecto de las tareas hogareñas y crianza de los niños/as. En esta etapa, los <buenos padres> eran aquellos que se hacían presentes durante el proceso de crecimiento y educación de sus hijos/as.

Esta mutabilidad en los roles de los hombres fue llamada <revolución masculina>, generando así una modificación en el actuar de los hombres para con sus hijos y fomentando una nueva generación de padres. En base a esto, comienza una transformación donde los padres son compañeros de las madres, realizan tareas hogareñas y creen en un concepto de masculinidad basado en la equidad de género y la no discriminación por sexos.

“...Sinay (1994) explicó que “revolución masculina” es considerada el primer proceso social postmoderno, en el que se intentaba recuperar al hombre natural. Puesto que desde la época de la revolución industrial en adelante, el hombre fue alejado de la cultura y de los mandatos educativos, es decir, de lo “masculino profundo”. Según este enfoque, el hombre de la era industrial ha sido convertido en una máquina productiva y por lo tanto, en ese camino se alejó de sus hijos y también de sus propios sentimientos. Este autor llegó a la conclusión que en la segunda mitad del siglo XX, los hombres habían atravesado tres modelos. • En los años ‘50 surge el macho fuerte, de pocas palabras y mucho silencio, el cual era proveedor y sin demasiados espacios para desarrollar su sensibilidad. • En los años ‘60 aparece un hombre cuestionador, es en estos años cuando se introdujeron nociones más flexibles y reflexivas sobre la paternidad. • En los ‘70 hizo su aparición el hombre sensitivo, quien comenzaba a tomar conciencia de su responsabilidad con la naturaleza y con los hijos. En esta década, el hombre aparecía como más débil frente a la mujer, pues, si bien atendía los reclamos más sensibles, no planteaba sus propias necesidades...”⁵

A mediados del siglo XIX, el trabajo de mujeres crecía en forma abismal, aunque tuvieran que ceder ciertos requisitos propios que requerían las <reglas de género> de aquella época. En lo que respecta a Latinoamérica, fue una época de transformación en cuanto a conquista de derechos. Por ejemplo en México, las madres que enviudaban

⁵ Ibídem Pág. 11. Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo

adquirían la patria potestad completa de sus niños/as, provocando percepciones sociales sobre la maternidad y las mujeres completamente diferentes hasta esos tiempos. Esto, provoco que se comenzaran a cuestionar otros derechos paternos por la sociedad, e impulsaran a las autoridades a elaborar un entramado de normas en materia civil y penal con la finalidad de sancionar y erradicar el sometimiento patriarcal de madres o padres que no pudieran mantener a sus hijos/as.

Respecto de América Latina, después de la Revolución Mexicana y de la Primera Guerra Mundial, se produjeron cambios sociales intensos en todo el continente. El desarrollo de la economía fue intensificándose, tanto hombres como mujeres asumían roles públicos, y puestos de trabajo que requerían una serie de derechos para su bienestar laboral. La educación, los derechos civiles y políticos, el voto femenino, oportunidades laborales para hombres y mujeres equitativamente, entre otras cuestiones, fueron motivos de diversos reclamos por parte de distintos sectores. El sistema de género se estaba modificando como forma de emancipación de mujeres.

Actualmente, contamos con tres tipos de paternidad en América Latina, una de ellas bajo el nombre de <paternidad tradicional> se centra en las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres, centrándose el padre en la pirámide de la familia y siendo el proveedor de la economía familiar, sinónimo de disciplina y autoridad.

Otro tipo de paternidad es la <moderna>, resultado de las luchas contemporáneas por la construcción de géneros e igualdad. Si bien se mantiene la figura del padre como proveedor de la economía, se agregan diversas funciones en relación a lo afectivo, como ser, el cuidado de sus hijos/as, la educación, la participación de manera activa en este tipo de procesos.

El último tipo de paternidad es la llamada <paternidad en transición>, y se creó a causa de la evolución entre el primer modelo y el segundo. Actualmente muchas de las obligaciones de los padres, como ser proveer los bienes económicos a los hogares, fueron cuestionadas, llevando a los mismos a modificar diversas actitudes en cuanto a su rol y las prácticas de cuidado hacia los niños/as.⁶ (Ortega, 2005...)”

1.2 El surgimiento de las primeras licencias.

⁶ Ibidem. Pág. 18 y 19 Ortega. Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo

Las licencias en el marco del derecho laboral datan del primer cuarto de siglo XX, en lo concerniente a los accidentes y enfermedades. Al finalizar la Primera Guerra mundial, y a causa de diversas movilizaciones militares, se concedieron las primeras licencias laborales.

En primer lugar, se otorgaron las licencias por maternidad en la Conferencia de Washington en el año 1919. Producto de esto, se fueron concediendo distintos tipos de licencias con el objetivo de preservar los vínculos laborales, persiguiendo además la protección de los trabajadores y la estabilidad en el empleo.

Una de las primeras medidas protectoras fue respecto de las mujeres trabajadoras, con la finalidad de proteger la maternidad y la familia. De esta manera, en cuanto a la legislación en materia laboral se comenzó a percibir una nueva distribución en cuanto al género en este ámbito. Las leyes fueron dictadas para resolver la problemática de desigualdad de género y condiciones abusivas de trabajo. Resguardando así los derechos de las trabajadoras por el mero hecho de ser mujeres y los abusos que se generaban a causa de dicha condición.

Los sistemas que amparan las licencias por paternidad, hacen efectiva la presencia de este en la vida de sus hijos/as, proporcionado así igualdad de condiciones respecto de las madres. Ambos progenitores deben formar parte de la crianza y cuidado de sus hijos, el objetivo de estas licencias es preservar el núcleo familiar y la responsabilidad laboral tanto de hombres como de mujeres.

2. En cuanto a lo normativo. La primera ley obrera en nuestro país.

En lo que respecta al primer entramado de normas laborales en nuestro país, como en la mayoría de los ordenamientos, estas fueron acompañadas de medidas protectoras destinadas a favorecer a los trabajadores. Así se plasmó en la ley N° 4661, llevada a cabo por Joaquín V. González, y sancionada en el año 1905, donde se estableció el descanso dominical. En primer momento, esta ley, solo regía para la Ciudad

de Buenos Aires, tiempo después su aplicación alcanzo a todas las provincias. Fue considerada la **primera ley obrera**, y la que impulso la sanción de las siguientes leyes en materia laboral. Dos años más tarde de la primera ley obrera, se sanciono la ley 5291, destinada a regular el trabajo de menores y mujeres, amparando nuevas problemáticas concernientes a la época, como por ejemplo prohibir contratar a niños/niñas menores de diez años de edad.

En el año 1907, se creó el Departamento Nacional del Trabajo mediante un decreto presidencial. Cinco años después se sanciono la ley 8999 destinada a la ampliación de funciones del mencionado departamento. Nuestro país fue uno de los primeros en crear una dependencia dedicada a la solución de problemáticas relacionadas a materia laboral.

En lo que concierne a las enfermedades y a los accidentes laborales, se sanciono en el año 1915 la ley 9688. *“...Fue modelo y precursora en todo el continente americano. En ella se estableció la responsabilidad del empleador para casos determinados, así como una serie de compensaciones económicas en favor del trabajador. Finalmente, fue derogada y reemplazada por la Ley 24.028, que entre 1991 y 1995 funcionaría como “puente” entre ella y la actual Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, de 1995...”*⁷

El tiempo estipulado para la jornada laboral se fijó mediante la ley N° 11.544, la cual se encuentra vigente en la actualidad. Estas normas resultaron de vital importancia para los trabajadores y trabajadoras de la época, ya que les permitía a estos que sus jornadas laborales no fueran mayores de ocho horas diarias. Esta norma también regula el trabajo de niños/niñas y mujeres, el trabajo insalubre, nocturno donde las jornadas se encuentran reducidas.

2.1 Medidas Protectoras

La ley N° 11.723 pretendió regular ciertas medidas que resultaron indispensables para la clase obrera. En el año 1933, esta ley fue sancionada, otorgando vacaciones

⁷ Historia del derecho laboral argentino. Cámara Argentina de Comercio y Servicios. Enero de 2018 – Unidad de Estudios y Proyectos Especiales.
https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

pagas e indemnizaciones. En principio estos derechos amparaban únicamente a los trabajadores comerciales, por lo cual diversos reclamos de parte de los sectores sindicales impulsaron a que Juan Domingo Perón (primer secretario de trabajo) de la **Secretaría de Trabajo y Previsión**, lo que más tarde sería el Ministerio de Trabajo, mediante el Decreto 1740, generalizara el derecho a acceder a vacaciones pagas e indemnizaciones a todos los sectores laborales.

Esta secretaria mencionada *ut-supra* sustituyó al Departamento Nacional del Trabajo, incorporando nuevas dependencias. También “...*absorbió las dependencias provinciales. Aunque algunas provincias dictaron leyes por las cuales se reservaron algunas facultades (control, constatación de infracciones), las funciones respectivas las ejerció aquella...*”⁸

En lo que respecta al resguardo de los derechos en el trabajo de mujeres, la ley N° 11.933 fue sancionada en el año 1934 estableciendo una licencia obligatoria por maternidad correspondiente a treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco días posteriores a este.

Durante los años cuarenta, surgieron diversos sucesos históricos que llevaron a conformar el movimiento obrero en nuestro país, concediendo un importantísimo lugar en la esfera de derechos laborales y de la seguridad social. Durante estos años se crearon y fortalecieron los sindicatos, como objeto de transformación social e impulso para la colaboración en mejoras laborales. Los estatutos profesionales tuvieron lugar en esta época, predominando el de los trabajadores a domicilio y bancarios.

La población comenzó a percibir al trabajo como un sinónimo de dignidad y progreso social, teniendo en cuenta la importancia de estas nuevas normas en la esfera laboral que tenían como fin resguardar a los trabajadores y a su familia.

El **Departamento Nacional del Trabajo**, fundado en el año 1912, elevó su categoría de **Secretaría de Estado** bajo el nombre de **Secretaría de Trabajo y Previsión**, lo que hoy en día conocemos como Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En el año 1944 se inauguran los primeros tribunales del trabajo, con el objetivo de dirimir los conflictos que se ocasionaban entre los trabajadores y empleadores. Un año

⁸ Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). Universidad del Salvador. Iushistoria, Revista electrónica N° 3 Septiembre de 2006. Abelardo Levaggi.
<https://p3.usal.edu.ar/index.php/iushistoria/article/viewFile/1617/2050>

más tarde se forjaron las nociones de permanencia en el empleo, salarios mínimos, y sueldo anual complementario.

2.2 La Constitución Nacional y el surgimiento de los derechos laborales.

El derecho del trabajo obtuvo rango Constitucional en la reforma del año 1949. Se incorporaron a la misma los derechos laborales, las capacitaciones, el cuidado a la salud, el derecho a una retribución justa y equitativa, la atención al trabajador como persona y a sus familiares, el progreso económico, la seguridad social y la noción de gremio.

Si bien la Constitución Nacional del año 1949 fue eliminada en 1955 durante el golpe de Estado, dos años más tarde, se logró una reforma Constitucional en medio de la llamada *Revolución Libertadora*.

Esta reforma revalidó las derogadas y añadió el importantísimo artículo 14 bis, haciendo hincapié en los derechos laborales.

En lo que concierne al derecho de huelga, hasta el año 1957 nuestra Carta Magna no realizaba ninguna mención. Lo único que se asemejaba a este derecho, era un decreto que se lanzó en el año 1945, el cual amparaba el derecho a huelga en ciertos espacios como ser, los servicios públicos, haciendo referencia que cualquier acción que hiciera suspender la labor por motivos extraños a esta sería considerado delito. Este decreto fue derogado durante el golpe de Estado de 1955, pero luego de la reforma Constitucional el derecho a huelga se vio expresado en el artículo 14 bis.

En lo que concierne a los derechos colectivos, es importante destacar la ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo que fue sancionada en el año 1953, encontrándose vigente hasta la actualidad, más allá de sus diversas modificaciones, como ser la ley 25.877 de Ordenamiento Laboral.

Con respecto a las asociaciones sindicales debemos tener en cuenta a la ley 23.551 que data del año 1988, manteniéndose en vigencia hasta la actualidad.

Durante el periodo de los 60, se comenzaron a elaborar diversas normas con el objetivo de regular los distintos tipos de relaciones laborales existentes hasta ese momento, como ser las asociaciones de la seguridad social y gremiales.

La primera, en este sentido fue la ley 20.744, promulgada en el año 1974 con el nombre de Contrato de trabajo, continuando en vigencia hasta la actualidad y constituyendo el principal cuerpo normativo en materia laboral.

La ley 24.013 llamada Ley Nacional de Empleo, fue sancionada en el año 1991 con el objetivo de regularizar el trabajo no registrado y amparar a aquellos trabajadores desempleados. Nueve años más tarde se sanciono la ley 25.323, duplicando las indemnizaciones en los casos de trabajos no registrados.

Con respecto a la “...*Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en 2004, que vino a regular diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y cuestiones referidas tanto a inspecciones laborales como del derecho colectivo, remitiendo a cuestiones de conflictos colectivos de trabajo y procedimientos de negociación colectiva. En los últimos años continuaron dictándose normas que contribuyeron al actual derecho del trabajo en Argentina, y en ello se puede observar el carácter particular de esta rama del derecho, evidenciando que es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua. La normativa se va adaptando a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación gremial y asociación empresarial...*”⁹

Capítulo II.

Análisis normativo de la licencia por paternidad en la L.C.T. Argentina.

⁹ Ibídem Pág. 17. Historia del derecho laboral argentino.

1. Introducción.

En el presente capítulo vamos a desarrollar, en base a la figura de la familia y el rol del padre dentro de ella, cómo impacta en la paternidad la desigualdad en las licencias especiales, respecto del hombre y de la mujer, haciendo las distinciones entre éstas, sumado a los problemas que acarrea el hecho de que el hombre solo posea 2 días de licencia por paternidad.

A su vez cómo impacta esto de manera intrafamiliar, partiendo de la base de la L.C.T. N° 20.744, y lo que garantiza las normativas a nivel internacional.

2. Régimen de licencias especiales.

Según la R.A.E., **licencia**, Del lat. **Licencia**, significa *permiso para hacer algo*. Sinónimos de ella son **autorización, consentimiento, concesión, facultad, libertad**. Siguiendo el concepto, la licencia en el Derecho del Trabajo constituye una autorización concedida por la ley para no asistir a cumplir la labor y las obligaciones por la cual fue contratado el/la trabajador/a, por diversos motivos que le impiden asistir o simplemente para invertir su tiempo en la familia, dando derecho a percibir en su ausencia la remuneración que le correspondería en caso de estar trabajando.

Para Armando Grisalla, 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 examen...”¹⁰. Lo que significa que estos días son de corrido y pagos

La LCT regula las licencias especiales en el **Art. 158**, el cual reza: “... —
Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) *Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.*
- b) *Por matrimonio, diez (10) días corridos.*

¹⁰Armando, G. J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo perrot SA.

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

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

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario...”¹¹

Estas licencias son remuneradas y la ley otorga un plazo que puede ser mejorado a través de los Convenios Colectivos de Trabajo, siempre y cuando el otorgamiento de dichas licencias sea más favorable para el/la trabajador/a; y/o regulan otras que no se encuentran contempladas en la LCT.

El art. 159 expresa que las licencias especiales enumeradas en el art. 158 de la L.C.T serán pagas, con arreglo al art. 155.

El problema aquí se da respecto del empleador, ya que además de brindarle un sueldo neto y responder por las cargas impositivas y previsionales del trabajador o trabajadora que goza de licencia por paternidad o maternidad durante el tiempo que ésta dure, el puesto que queda vacante deberá ser cubierto por una persona nueva, a la cual tendrán que capacitar, significando esto un doble costo para la empresa. Esto genera la oposición de los empresarios para reformar los plazos de las licencias especiales y todo lo que concierne a un mayor beneficio para el/la trabajador/a. Sin embargo, tampoco se puede desamparar a un padre o madre que acaba de constituirse como tal porque tienen la necesidad de sostener económicamente el hogar y al menor, motivo por el cual la L.C.T. ampara a éstos como la parte más débil.

Si bien hay un hilo muy fino entre los derechos del trabajador y el derecho del empleador a explotar su producción, consideramos que el trabajador no debe ser desamparado. También entendemos que al empleador en estos casos se le debe proveer de una ayuda estatal reduciendo los aportes, o brindándole un subsidio que permita que los padres trabajadores en caso de tener que gozar de una licencia por paternidad/maternidad puedan llevarla a cabo de manera íntegra- respetando la

¹¹ Régimen de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744. Bs. As., 13/5/1976. Art. 158.

igualdad y permitiéndole hacer frente a la responsabilidad parental compartida-, y no genere al empleador un desequilibrio en la producción por los gastos de la misma.

3. Licencia por paternidad.

La licencia por paternidad se puede dar por el nacimiento de un hijo de manera biológica –cualquiera fuera su circunstancia- (embarazo a término o nacimiento prematuro), por adopción, y por paternidad “especial”. En el presente acápite desarrollaremos en profundidad cada variante y a su vez, haremos hincapié en los cambios culturales que innovan en la concepción de la paternidad.

3.1. Licencia por paternidad biológica.

El art. 158 de la L.C.T. dice en el inc. a) que al trabajador le corresponde *por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos de licencia especial*. El mencionado inc presupone que la misma es para la **licencia por paternidad biológica**, la cual es definida en el trabajo de investigación **de Santamaría Patricia Soledad** como “...*aquella suspensión del contrato de trabajo, en la cual se le concede el derecho al trabajador varón de dos días no laborables remunerados por el empleador, producto del nacimiento de un hijo biológico, según lo establece el artículo 158 inc. 1 de la Ley de Contrato de trabajo...*”¹²

*Sin embargo, el Dr. Grisolia advierte sobre esta cuestión indicando que en el caso de la adopción (hijo no biológico), la Ley 20744 no contempla esta situación y que existen casos en los cuales se le otorga la licencia una vez otorgada la guarda del niño.*¹³

La L.C.T autoriza al padre a gozar de esta licencia para que éste pueda disponer de tiempo para estar a la mira de las necesidades post-parto o cesárea que pueda llegar a tener la madre, como así también las del recién nacido. El propósito es impulsar el derecho y la obligación que genera la responsabilidad parental compartida, para que sea enfrentada de manera conjunta, y que el padre pueda colaborar en el cuidado personal de los/as hijos/as, restándole carga a la mujer que tradicionalmente es la destinada a cumplir este rol –mal aceptado culturalmente, motivo por el cual consideramos que debe

¹² "El régimen discriminatorio de la ley de contrato de trabajo en materia de licencia por maternidad y paternidad". Proyecto de investigación aplicada. Patricia Soledad Santamaría. Universidad Siglo XXI. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/11974>

¹³ Armando, G. J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo perrot SA.

reformarse los plazos de licencia-. En este sentido, Santamaría parafrasea a Ackerman, el cual reza “...Y ello, con la intención, una vez más, de promover que las responsabilidades generadas por tal motivo sean asumidas, al menos en alguna parte, por ambos progenitores, sin necesariamente minorar el tiempo de descanso que corresponda a la madre y dando al padre mayor protagonismo en el cuidado de los hijos que el que, hasta ahora, ha venido atribuyéndosele. (Ackerman, 2005)...”¹⁴

Hay que destacar y no perder de vista que todo nacimiento, o integración de un menor a la vida familiar, produce cambios internos en esta, hay un proceso de adaptación del cual el hombre no puede ser privado. Forjar los vínculos, además de la ayuda a la mujer, es uno de los puntos más importantes de esta licencia.

Asimismo, surge del art. que cuando la licencia coincidiera con día domingo, feriado o no laboral, se deberá computar necesariamente un día hábil, así lo prevé el art. 160.

3.2. Licencia por paternidad derivada del régimen de adopción.

Como hemos mencionado con anterioridad, la L.C.T. no contempla ningún artículo que haga referencia a la licencia por paternidad y/o maternidad derivada del régimen de adopción, lo cual genera una desigualdad respecto al nacimiento del hijo biológico, atento a que el concepto de familia actual es amplio. Así como el fallo judicial ***E.B.A. y otros contra GCBA sobre Amparo – Impugnación – Inconstitucionalidad***, Exp. 481/2019-0., instruyó al GOBIERNO DE LA CIUDAD a conceder una licencia a una madre no gestante en el marco del matrimonio igualitario.¹⁵

Hoy en día contamos con Técnicas de Reproducción Humana Asistida (T.R.H.A.) y régimen de adopción, ambos para familias heterosexuales y homosexuales, además de la adopción por integración que permite concretar la unión de familias ensambladas. Por ello es que creemos que, en concordancia con las Convenciones que Argentina ha ratificado garantizando la igualdad y no discriminación, al omitir regular en la L.C.T. la

¹⁴ Ibídem pág. 28. Santamaría Patricia Soledad, en referencia a Ackerman.

¹⁵ Ijuducial: **La Justicia ordenó otorgar una licencia por maternidad a una mamá no gestante. 19/3/2019**
<https://ijudicial.gob.ar/2019/mama-no-gestante-ordenan-al-gcba-que-se-le-conceda-licencia-por-maternidad/>

figura de licencia por paternidad derivada del régimen de adopción, desampara a los trabajadores que llevan a cabo el mencionado acto jurídico.

Otro punto a destacar es, ¿Por qué a la mujer que ha dado a luz, se le otorga una licencia por 90 días, y a una mujer que ha adoptado se le otorga la misma licencia –con goce de haberes, en dicho DEC.- pero con un plazo de 60 días? ¿A caso es distinto ser madre bióloga que adoptiva?. Este es un punto crucial en el cual se ve la discriminación y la violación al principio de igualdad y equidad. Al respecto se expresó en una nota de Infobae, en un caso que llegó a la Cámara de Casación Penal, la misma es relatada “...Ya en el año 2005 cuando nos encontramos a cargo de la entonces Cámara Nacional de Casación Penal, nos llegó un pedido de licencia por adopción, circunstancia que en forma primaria nos llevó a señalar que esa licencia efectuaba una “distinción injustificada y anacrónica con la norma establecida para el caso de maternidad” y que “...por aplicación del principio de igualdad ante la ley y por razones de equidad y justicia” **correspondía otorgar la licencia por tenencia con fines de adopción por el término de 90 días corridos** (cfr. of. 3661/05 del 30 de septiembre de 2005). [...] Sin embargo, frente a esta decisión equiparada, los obstáculos burocráticos se obstinaron en resurgir. En efecto, un Subdirector General Interino del área de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura intentó volver a limitarla por aplicación del decreto. Con todo acierto, el plenario del Consejo de la Magistratura tomó intervención en el caso y reafirmó nuestra postura al sostener que “...se comparten los criterios de la Cámara Nacional de Casación Penal, en el sentido de que **no existe una razón relevante en términos constitucionales** que sostenga la posibilidad de la distinción del plazo entre el régimen de licencias por maternidad biológica y el que obedece a una adopción. La carencia de ese fundamento exige la aplicación del principio constitucional de la igualdad como parámetro para la interpretación de las normas en juego, en función del caso concreto”, (cfr. Resolución nº 609/05, rta. 15/12/2005). [...] Este trámite constituyó el principio de un cambio paradigmático respecto de la licencia laboral del adoptante, contemplada desde una perspectiva constitucional, una mirada igualitaria y realista que fue posteriormente acompañada por la Corte Suprema, que, en la Acordada aquí comentada, dispuso “2º) Incorporar al citado reglamento la siguiente norma: ‘artículo 20 ter.- Guarda con fines de adopción: **se concederá licencia especial, con goce de haberes, por un término de**

noventa (90) días corridos, a quien acredite que se le haya otorgado la guarda de un/a niño/a o adolescente, con fines de adopción...”¹⁶

Tal como lo describe el caso sucedido de Mansilla Villarroel María Cecilia y otro S/ Amparo del año 2006, en dónde la justicia obliga al empleador a otorgarle la cantidad de días correspondientes de licencia (90) por maternidad con motivo del otorgamiento en guarda para adopción del menor.¹⁷

Por todo lo expuesto, consideramos que, la falta de regulación normativa sobre la licencia por adopción es contraria a los principios constitucionales y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. Principalmente, violando el Interés Superior del Niño y el derecho de los niños/as y adolescentes a gozar del derecho de comunicación con su familia, el principio de razonabilidad e igualdad.

3.3 Las licencias por paternidad consideradas “especiales”.

En la L.C.T hay cuestiones que no están reguladas actualmente, éstas son denominadas “especiales” por el derecho comparado y que en la vida diaria son frecuentes. *“...Dicha especialidad hace que la extensión de la licencia sea más prolongada, con la salvedad de que los lapsos consignados como licencias especiales por paternidad absorben el período de licencia común por la misma causa, es decir no se acumulan...”¹⁸*

Con el correr del tiempo las obligaciones familiares fueron dejando de ser interpretadas como una pertenencia de la órbita femenina, reconociéndose, así, que tanto la paternidad como la maternidad son fuentes de derechos y obligaciones. Ambos progenitores deberán compartir las responsabilidades familiares en situación de igualdad...”¹⁹. Asimismo, Nuñez- Cortés Contreras critica la ineficiencia del plazo otorgado

¹⁶ Infobae: **La adopción y la licencia laboral: una perspectiva igualitaria**. Gustavo M. Hornos. OPINIÓN. 25/10/2017

<https://www.infobae.com/opinion/2017/09/25/la-adopcion-y-la-licencia-laboral-una-perspectiva-igualitaria/>

¹⁷ Cámara de Trabajo, Mansilla Villarroel María Cecilia y otro S/ Amparo Exp. 18462/06- 11/05/2006

¹⁸ Ibídem pág. 28. Santamaría, Patricia Soledad.

¹⁹ Ibídem pág 28. Santamaría, Patricia Soledad.

en concepto de paternidad, atento a que dos días es insuficiente para cumplir con las obligaciones que derivan de la responsabilidad parental, en este sentido se expresan: *“...El reconocimiento de este nuevo permiso por paternidad supone la posibilidad de ampliación de facto del período de tiempo del que dispone la familia para atender las necesidades generadas por la llegada de un nuevo hijo. Y ello, con la intención, una vez más, de promover que las responsabilidades generadas por tal motivo sean asumidas, al menos en alguna parte, por ambos progenitores, sin –necesariamente- minorar el tiempo de descanso que corresponda a la madre y dando al padre mayor protagonismo en el cuidado de los hijos que el que, hasta ahora, ha venido atribuyéndosele. Con este nuevo instrumento se permite, además, que la madre pueda retomar, si ese es su deseo, sus responsabilidades profesionales, evitando con ello los posibles perjuicios profesionales sin desatender el cuidado del hijo, que quedaría, aunque por un lapso de tiempo corto, a cargo del padre...”*²⁰

Es así como en el juzgado de familia N° 5 de Mar del Plata se presenta el caso de los Sres. M E O y L E M con el patrocinio letrado de la Dra. V solicitan para que se le otorgue a este último la licencia por paternidad en semejanza con la licencia por maternidad, en los mismos plazos y formas que conforme a las reglamentaciones y normativas de fondo vigentes que se otorgan a las mamás.²¹ Ello resulta de un matrimonio igualitario con dos papás adoptantes que no estarían comprendidos en este beneficio.

La LCT expresa su visión respecto a la responsabilidad parental, poniendo a la trabajadora como principal cuidadora del menor a través de la licencia por maternidad, los periodos para amamantar y de excedencia -post parto- dejando en claro que el varón sólo es aquel que aporta económicamente y la mujer es la principal cuidadora, perjudicando al trabajador, el cual no puede generar un vínculo fuerte con el menor en los primeros meses de vida, desamparándolos en ese tema y además, en el de la adopción -ya que los hombres no gozan de esta licencia como adoptante único-, en caso de enfermedad o imposibilidad para cuidar del menor de edad, a diferencia de la trabajadora que si goza de estas licencia

El concepto de **responsabilidad parental** surge del art. 638 del N.C.C.yC., el cual reza: *“...La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección,*

²⁰PATERNIDAD EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD. Pilar Núñez-Cortés Contreras. Amparo Garrigues Giménez. <http://www.repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/21902/31144.pdf?sequence=1>

²¹ AR/JUR/24426/2015

*desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado...*²². De allí surge que los deberes y derechos de los progenitores son compartidos, y la carga de llevar adelante la crianza del menor debe ser en iguales condiciones, con dedicación, tiempo y esmero. Asimismo, el art. 641 hace mención al ejercicio de la responsabilidad parental, según su inc. a) en caso de convivencia corresponde a ambos progenitores, y en caso de cese de la misma, divorcio o nulidad de matrimonio, de igual manera corresponde a ambos.

Además en el **art.646 del NCCyC** se enumeran los deberes de los progenitores, a saber:

- “...a) cuidar del hijo, convivir con él, prestarle alimentos y educarlo;*
- b) considerar las necesidades específicas del hijo según sus características psicofísicas, aptitudes y desarrollo madurativo;*
- c) respetar el derecho del niño y adolescente a ser oído y a participar en su proceso educativo, así como en todo lo referente a sus derechos personalísimos;*
- d) prestar orientación y dirección al hijo para el ejercicio y efectividad de sus derechos.*

*En una publicación realizada por la Dra. Flores Beltrán Victoria, en diciembre del año pasado, la misma hace referencia a que si bien nuestro país ha evolucionado mucho en sanción de leyes como por ejemplo la del Matrimonio Igualitario (Ley 26.618), o la ley de Identidad de Género (Ley 26.743), todavía no pudo avanzar en la relación al trabajo debido a que esta persiste en un modelo tradicional de familia y con una división de roles que lejos está de la realidad y de las prescripciones normativas de la igualdad y la discriminación*²³.

Dejando en evidencia que los avances más significativos llegan de la mano de los convenios colectivos de trabajo que consagran mejores derechos que los que la norma establece.

Capítulo III

²² Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Art.638. –De ahora en adelante NCCyC.

²³ Flores Beltrán, V. (2019). Las deudas del derecho del trabajo. *Thomson Reuters* .

1. Introducción:

En el presente capítulo analizaremos la base de la licencia por maternidad y su fundamentación en la L.C.T, haciendo referencia a la Constitución Nacional Argentina y un breve análisis referenciando al derecho internacional.

1.1. Licencia por maternidad

La Ley del Contrato de Trabajo N° 20.744 garantiza a la mujer embarazada derechos para el transcurso de su embarazo, y otros para cuando ha dado a luz.

Respecto del primero, se encuentra regulado en el **art.177 de la L.C.T.**, el cual ha sido sustituido por el **art. 1 ° de la [Ley N° 21.824](#)**, el cual reza: “...Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

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

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo

o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley...”²⁴

El art. le da la posibilidad a la trabajadora de elegir si desea tomarse la licencia por maternidad 45 días antes y 45 días después de producido el parto, o de 30 días previos y 60 días posteriores de haber dado a luz al bebe. Asimismo, garantiza que en caso de producirse el nacimiento de manera anticipada, la mujer gozará de los noventa días completos de licencia –equivalente a lo que le hubiera correspondido gozar antes del parto y no pudo hacerlo, más los días posteriores-.

Asimismo, Julián A. de Diego recuerda que ...” la mujer tiene la obligación de notificar al empleador de su estado de embarazo de manera fehaciente...”²⁵ lo cual se hace a través de un telegrama laboral que es completamente gratuito, que es proveído por el Correo Argentino, y adjuntando un certificado médico que conste su situación y la fecha probable de parto. Con lo mencionado anteriormente, la trabajadora se asegura la continuidad en su empleo, en todo el transcurso del embarazo, y el cobro de las asignaciones ofrecidas por el sistema de seguridad social.

En caso de contraer alguna enfermedad que le impida concurrir al trabajo una vez vencidos los plazos de licencia y esté certificado por un médico que dicha enfermedad fue producida por el embarazo o parto, tiene derecho a gozar de los beneficios del **art. 208 de la L.C.T.** que hace referencia a los accidentes y enfermedades inculpables, respecto de los plazos y la remuneración, el cual reza “...*Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si*

²⁴ Ley N° 21.824, Buenos Aires, 23 de junio de 1978 modificatoria del art. 177 de la L.C.T.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/77209/norma.htm>

²⁵ Diego, J. A. (2015). *Manual de Derecho Laboral para Empresas*. Buenos Aires: Erreius.

*su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años...*²⁶. Por consiguiente, si la mujer tiene menos de cinco años de antigüedad le corresponderán tres meses de licencia extendida, y en caso de poseer más de cinco años de antigüedad, le corresponderán seis meses de licencia, ambas con goce de haberes.

Además, la mujer cuenta con una presunción legal a su favor por despido con causa de embarazo, si este se produce siete meses y medio antes de que dé a luz, o siete meses y medio después de producido el nacimiento. Pero para que la presunción proceda, la mujer debe haber notificado de manera fehaciente a su trabajador del estado de embarazo. Esta presunción, da derecho a cobrar una indemnización igual a la prevista en el art. 182 –despido por causa de matrimonio- que hace referencia a la indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, la cual es acumulable a la estipulada en el art. 245. Esta presunción se encuentra en el **Art. 178 de la LCT, el cual reza:** *“...Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley...”*²⁷

1.2. Derecho Constitucional.

La Constitución nacional, en el art. 14 bis de la C.N. plasma el principio de igual remuneración por igual tarea, El art. Dice “... *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

²⁶ Ibídem pág. 24. L.C.T. art. 208.

²⁷ Ibídem pág. 24. L.C.T. art. 178.

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

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna...*²⁸.

La finalidad de dicho artículo es organizar la vida familiar, estabilizando la economía de manera tal que le permita a los padres ejercer la responsabilidad parental y mantener con un nivel socioeconómico un buen nivel de vida para ellos junto a sus hijos, brindándole lo cosas fundamentales que le permitan el desarrollo físico, psíquico, intelectual y moral. Asimismo, a través de las diversas asignaciones familiares -como ser, por casamiento, hijos, nacimiento, adopción, escolaridad, entre otras- se impulsa el crecimiento familiar, otorgándole compensaciones económicas, para compensar los gastos que estos nuevos integrantes generan en la vida del trabajador/a. De esta manera se prohíbe todo tipo de discriminación en materia laboral por razón de sexo, género, raza, cultura, religión, ideología, etc. Esto surge del art. 16 de la C.N., según reza: “... *La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas...*”.²⁹

En el artículo 75 inciso 22 de la Ley Suprema encontramos diversos Tratados y Convenciones ratificados por la Argentina, “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, “Convención sobre los Derechos del Niño”, “La Declaración Universal de Derechos Humanos”, “La Convención sobre la

²⁸ C.N. Art. 14 Bis.

²⁹ C.N. Art. 16.

Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, los cuales serán desarrollados ut-infra en el próximo acápite. Brevemente mencionaremos que dichos tratados fomentan el principio de igualdad sin distinción de sexo o género, como así también el de la responsabilidad familiar compartida que tanto venimos mencionado a lo largo de nuestro trabajo.

1.3. Derecho Internacional.

A continuación, haremos hincapié en las Declaraciones y Tratados Internacionales que se refieren a las licencias por paternidad y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Luego de la reforma de nuestra Ley Suprema, en el año 1994, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** adquirió rango constitucional.

La mencionada anteriormente, instauro el **principio de libertad e igualdad**. Esto queda de manifiesto en el art. 1, el cual reza “...*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*”³⁰ Asimismo, el art. 2 reza “...*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...*”³¹

También le da protección a la familia, la maternidad y la infancia, por ser el elemento natural y fundamental de la sociedad y del Estado, brindándole así seguridad jurídica en el art. 16 inc 3) y el art 25. Inc. 2) el cual reza “...*La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social...*”³²

Asimismo, la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Igualdad y Protección a la Maternidad** en el art. 2 también regula el

³⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas.
http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003. Art. 1.

³¹ Ibídem pág 49. D.U.D.H. art. 2.

³² Ibídem pág 49. D.U.D.H. Art. 25 inc. 2.

principio de igualdad ante la ley, y en su art. 7 se protege a la mujer en período de lactancia y a los niños, garantizándoles el cuidado y ayuda que pudiesen necesitar, nombrándolo como *cuidados especiales*.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Discriminación, Familia y Maternidad**, siguen el lineamiento de estos principios de igualdad ante la ley y no discriminación, y concede a la familia la más amplia protección y asistencia para resguardarla, según surge del art. 10, el cual reza: “...*Los Estados Partes en el presente pacto reconocen que:*

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil...”³³

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** garantiza la igualdad ante la ley en su art. 24 “...*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley...*” y en su art. 19 se establece que “³⁴...Todo niño tiene un derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia de la sociedad y del Estado...”³⁵

³³ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art. 10**
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

³⁴ **Convención Americana sobre Derechos Humanos. Art. 24.**
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

³⁵ *Ibidem* pág. 50 C.A.D.H. Art. 19.

Algo muy interesante para destacar, lo encontramos en **La Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, en su art. 5, inc. b) , en el cual se reconoce que la responsabilidad parental es tanto de hombres como de mujeres, motivo por el cual criticamos a la actual L.C.T. en lo que concierne a las licencias, porque la finalidad del mismo es proteger a la familia, a los menores frente al interés superior del niño, a su educación y desarrollo, en este sentido, el art. 5 inc. b) reza *“Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos...”*³⁶

Y hablando justamente de los menores, contamos con la **Convención sobre los Derechos del Niño**, en su art. 2 se refuerza lo que venimos hablando respecto del principio de igualdad ante la ley, protegiendo tanto al menor como a sus padres y representantes legales, repudiando todo tipo de discriminación, el mismo reza *“...1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales*

*2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares....”*³⁷ además, en su art. 5 *“...Los Estados Partes respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o, en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente Convención...”*³⁸. Consideramos como elemento fundamental de la crianza de un niño, que el vínculo entre padres

³⁶ **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. Art. 5 inc. b). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

³⁷ Convención sobre los Derechos del Niño. Art. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>

³⁸ *Ibíd*em pág. 51. Art 5. CSDN

e hijos es indispensable, y para impartirle dirección y orientación, los padres tienen que crear el espacio para que se desarrolle un ambiente cálido familiar. Las licencias por paternidad no permiten que se ejerza este derecho, atento a que no le dan el tiempo suficiente para que el recién nacido y su padre generen un clima de sociabilización, paz, armonía, impidiendo que se ejerza la relación padre-hijo, perjudicándolos a ambos.

El Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad, en el artículo 1 expresa que se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, otorgando protección a la mujer y a los hijos, licencias por maternidad y protección en el periodo de excedencia. Pero como solo se aplica a la mujer, para no hacer in-extenso el tema, atento a que nuestro eje principal son las licencias por paternidad, no lo desarrollaremos.

Argentina, mediante la ley N° 23.451, aprueba en su art. 1 el **Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares**, adoptado por la 67 reunión de la Conferencia General de la O.I.T.

Dicho tratado, en su Art. 1° inc 1, dice que el mismo se aplica a los/as trabajadores/as con responsabilidad hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella

.A su vez, rige para todas las ramas de actividad económica y las categorías de trabajadores.

Asimismo, su art. 3° reza "*... 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*

*2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículo 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958..."*³⁹

³⁹ Ley N° 23.451. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

Gracias a este Convenio los/as trabajadores/a que tengan responsabilidades familiares, quedan amparados y rige el principio de no discriminación en el trabajo u ocupación por este motivo.

Todos los países que han ratificado este Convenio asumen que la responsabilidad familiar no es un impedimento para que el trabajador o la trabajadora puedan escoger su empleo de manera libre. ¿Cómo cumplen con este compromiso?. Implementando métodos para equiparar la situación de los trabajadores que tienen esta responsabilidad con aquellos que no la tienen, logrando así una competencia leal e iguales condiciones dentro del mercado, proporcionando el cuidado infantil y aquellos servicios que sean necesarios para la familia.

Asimismo, concederán beneficios como ser las licencias, con la finalidad de cumplir con las cargas del hogar, la paternidad y todo lo derivado de la responsabilidad familiar.

Capítulo IV

La licencia por paternidad en distintos rubros de trabajo.

1. Introducción.

Una de las problemáticas fundamentales sobre la protección a la paternidad y los permisos parentales respecto de la guarda de los niños/as, reside en los distintos regímenes laborales originados en las condiciones vinculantes entre empleador y trabajador. Es inevitable la desigualdad en las organizaciones sociales del trabajo. En un aspecto, quedan amparadas por estas normas aquellas personas que su relación laboral se encuentra plasmada bajo un contrato de trabajo registrado. En otro aspecto, se presentan relevantes diferencias entre los derechos de los sectores públicos y privados, como así también dentro de cada uno de ellos.

Más allá de lo establecido dentro de la LCT, estos derechos responden a la actividad que se desarrolla en particular, dependiente de cada sector de trabajo y de cada

empresa. Las diferencias entre los plazos de las licencias varían según la clase de empleo a la que pertenezca cada trabajador/a.

En este punto, pretendemos realizar una comparación entre las diferencias particulares que presentan los distintos tipos de sectores laborales dentro del ámbito privado en relación a los beneficios y las licencias estipuladas en los Convenios Colectivos de Trabajo, en adelante (CCT).

Para poder analizar en profundidad las diferencias que detallaremos *más abajo*, respecto de los CCT, es preciso brindar una definición del mismo.

Las convenciones colectivas de trabajo según el Dr. Daniel Silvio Marugo son *“... acuerdos celebrados entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupos de empleadores, y una asociación sindical con personería gremial, a los efectos de regular derechos y deberes entre las partes, debiendo ser previamente aprobado por la autoridad de aplicación...”*⁴⁰

Estos CCT se encuentran actualmente regulados por la ley 14.250, quedando fuera de su alcance los trabajadores pertenecientes al sector público nacional, provincial y municipal, como también los docentes que se encuentran bajo el régimen de la ley 23.929.

*“... puede ejercer la representación un grupo de empleadores o un empleador. En el caso de los trabajadores, solamente pueden ser representados por una entidad sindical con personería gremial. Se requiere la aprobación de una autoridad de aplicación, que en este caso es el Ministerio de Trabajo, que puede ser delegado en las secretarías provinciales de cada jurisdicción. Produce efectos erga omnes, siempre que haya sido previamente controlado y publicado por la autoridad de aplicación...”*⁴¹

2. Convenios Colectivos de Trabajo en el ámbito salud.

Dentro del ámbito de la salud, se relevaron cuatro Convenios Colectivos de trabajo con alcance dentro de todo el territorio Argentino. De esta manera incluiremos en este análisis al personal correspondiente a áreas de la salud excluyendo a los médicos.

⁴⁰ Derecho del Trabajo. Daniel Silvio Marugo. Editorial Cathedra Jurídica. 2015. Pág. 269.

⁴¹ Ibídem Pág. 54. Der. del trabajo. Marugo.

CCT 103/1975- Respecto de los hospitales privados: *“...Comprende Al Personal Técnico, Administrativo Y De Maestranza De Los Hospitales Particulares, De Beneficencia Y Mutualidades De La Ciudad De Buenos Aires (Hospitales Alemán, Británico, Centro Gallego, Español, Francés, Israelita, Italiano, San Martín, Sirio Libanés Y ALPI)...”*⁴²

CCT 108/1975- Concerniente a los Centros de diagnóstico y tratamiento sin internación: *“...Comprende Al Personal Técnico, Administrativo Y Obrero De Los Institutos Médicos U Odontológicos Sin Internación, Laboratorios Biológicos Y De Análisis Clínicos, Rayos X O Similares, Consultorios, Clínicas E Institutos De Preservación De La Salud (Baños, Cuidado Corporal, Etc.) Y En General, A Todos Los Que Se Desempeñen En Toda Organización Sin Internación Cuya Finalidad Sea La Recuperación, Conservación Y/O Preservación De La Salud...”*⁴³

CCT 122/1975- De las Clínicas y los Sanitarios: *“...Comprende Al Personal Técnico, Administrativo Y De Maestranza De Clínicas, Sanatorios, Institutos Con Internación, Establecimientos Geriátricos Y Sanatorios De Neuropsiquiatría...”*⁴⁴

Y por último el **CCT 459/2006-** De la federación de cámaras de emergencias médicas y medicina domiciliaria: *“...Comprende A Todos Los Trabajadores De Las Empresas De Emergencias Médicas, Medicina Domiciliaria Y Traslado De Pacientes Con Fines Sanitarios...”*⁴⁵

En lo que concierne a nuestro objeto de estudio, las licencias por paternidad, la mayor diferencia que establecen los CCT vinculado con la LCT, es la integración de una licencia destinada a la atención del grupo familiar, incluyendo en la misma la atención a su cónyuge, hijos/as, y padres del empleador. Las distinciones dentro de cada uno de los CCT respecto de esta licencia, son leves.

En el convenio **103/1975** la licencia completa por año señala los diez días, mientras que en los restantes convenios mencionados *con anterioridad*, refieren a la medida de licencias por cada familiar a cargo y por cada año. De diez días en el convenio **108/1975** y seis días por cada uno de los familiares a su cargo, y por un año en los convenios **122/1975 y 459/2006**.

⁴² Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Convenios Colectivos de Trabajo. <https://www.sanidad.org.ar/acciongremial/cct/c103.aspx>

⁴³ Ibídem Pág. 55 Fed. de Asoc. de Trab. de la Sanidad Argentina.

⁴⁴ Ibídem Pág. 55 Fed. de Asoc. de Trab. de la Sanidad Argentina.

⁴⁵ Ibídem Pág. 55 Fed. de Asoc. de Trab. de la Sanidad Argentina.

En lo que respecta a la licencia por nacimiento de hijo/a para el progenitor de sexo masculino, los CCT incrementan lo estipulado en la LCT de dos a tres días de licencia. La mayor diferencia reside en el último convenio que no solo detalla a la licencia por nacimiento, sino también por adopción de hijo/a.

En el siguiente cuadro podemos observar las incorporaciones en cuanto a las licencias en referencia a la LCT y los CCT.

LICENCIAS DE CUIDADO	CCT 103/1975	CCT 108/1975	CCT 122/1975	CCT 459/2006
MATERNIDAD	LCT	LCT	LCT	LCT
ADOPCIÓN	NO	NO	NO	NO
VISITAS C/ FINES DE ADOPCION	NO	NO	NO	NO
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO	NO	NO	NO
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	Cónyuge, hijos o padres: hasta 10 días pagos por año	Cónyuge, hijos o padres del trabajador: hasta un máximo de 10 días por cada uno de ellos.	Cónyuge, hijos o padres del trabajador: una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis (6) días por cada uno de ellos, con goce de sueldo.	Cónyuge o conviviente, hijos o padres del trabajador: una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis (6) días por cada uno de ellos, continuos o discontinuos, con goce de sueldo.
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO	NO	NO	NO
PATERNIDAD	3 días continuados y pagos	3 días continuados y pagos	3 días	nacimiento de hijo o adopción: 3 días.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	LCT	LCT	LCT	LCT
GRAVIDEZ	NO	NO	NO	NO
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO	NO	NO	NO
EXCEDENCIA	LCT	LCT	LCT	LCT

46

⁴⁶ Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado". <http://www.ossyr.org.ar/pdf/bibliografia/540.pdf>

No obstante las licencias señaladas en el cuadro, todos los CCT mencionados anteriormente poseen una cláusula que obliga al empleador a suministrar una guardería o suma de dinero destinada al remplazo de la misma.

2.1 Convenios Colectivos de trabajo en el ámbito textil:

Teniendo en cuenta la elaboración de indumentaria, el pintado de prendas y su terminación, que abarca la labor de 121.642 trabajadores, con un registro de más de un 50% de trabajo femenino.

En la actualidad contamos con cuatro convenios colectivos de trabajo dentro de este rubro, los cuales abarcan todo el territorio argentino con el objeto de acaparar la mayor parte de trabajadores que se desempeñan en esta sección.

CCT123/1990 de Empleados Textiles: Este convenio, es aplicable a todo el territorio argentino, y abarca a todos aquellos trabajadores que se encuentren afectados al rubro textil, que se lleven a cabo en sus respectivos comercios, despachos, espacios de ventas, a pesar de que no se encuentren todos dentro del mismo lugar.

CCT 500/2007 de Textiles Obreros: Al igual que el convenio anterior, este es aplicable a todo el país, y concibe a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en los comercios de industria textil, ya sea esta su única actividad o auxiliar.

CCT 501/2007 de Indumentaria: Aplicable a todo el territorio nacional y abarcando únicamente a los empleados que presten sus servicios dentro de empresas que explotan la industria textil.

CCT 626/2011 de Vestido, Indumentaria, Confección y afines: Este convenio comprende a trabajadores y trabajadoras menores y mayores de edad, dedicados a explotar diferentes características dentro de este rubro, y su aplicación entiende en todo el territorio nacional.

Los convenios mencionados *con anterioridad* no presentan grandes diferencias conforme a lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo. Respecto de las licencias que se le otorgan a los trabajadores por paternidad, se amplía a un día en el CCT 500/2007, a dos días en el CCT 501/2007.

En lo que respecta al CCT 501/ 2007 y 626/2011 se añaden los cambios de tareas por estado de gravedad, con el objetivo de preservar la salud de la madre y del niño/a, incorporándose así una licencia sin goce de sueldo para el cuidado del menor lactante que no iguala al término que estipula la LCT, dado que este no puede ser menor a tres meses.

Estos convenios no establecen un lapso mínimo de licencia y los trabajadores pueden hacer uso de esta durante un tiempo mayor a sesenta días, o noventa en su defecto.

	SECTOR TEXTIL			
	CCT 123/1990	CCT 500/2007	CCT 501/2007	CCT 626/2011
LICENCIAS DE CUIDADO				
MATERNIDAD	LCT	LCT	LCT	LCT
ADOPCIÓN	NO	NO	NO	NO
VISITAS C/ FINES DE ADOPCION	NO	NO	NO	NO
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO	NO	NO	NO
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	NO	NO	NO	NO
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO	NO	NO	NO
PATERNIDAD	LCT	3 días corridos pagos, en total, entre los cuales deberá computarse al menos un día hábil.	4 días, de los cuales 3 por lo menos serán hábiles.	4 días, de los cuales 3 por lo menos serán hábiles.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	LCT	LCT	LCT	LCT

47

⁴⁷ Ibídem Pág. 16 Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. 2016

GRAVIDEZ	NO	NO	Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, según certificación médica	Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO	NO	NO	NO
EXCEDENCIA	LCT	LCT	La trabajadora madre podrá hacer uso del estado de excedencia contemplado en el art. 183 inc. g) de la LCT.	LCT
OTROS	-	-	La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor a 60 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante. No podrá hacer uso de este beneficio si ha utilizado los plazos del estado de excedencia previstos en el art. 183 de la LCT.	La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor a 90 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante. No podrá hacer uso de este beneficio si ha utilizado el plazo máximo del estado de excedencia previstos en el art. 183 de la LCT.

48

2.2 Convenios Colectivos de Trabajo Bancarios.

⁴⁸ Ibídem Pág. 17. "Políticas públicas y derecho al cuidado". 2016

Este rubro emplea a más de 125.000 personas, en el cual se establece un solo Convenio Colectivo de Trabajo, que ampara a todos los empleados de este respectivo sector.

En lo que concierne a las licencias, no todo el personal correspondiente a este rubro puede gozar de las mismas, ya que se aplican a determinados empleados como ser: maestranza, bancos municipales, provinciales y nacionales de todo el territorio y obreros. Según el acuerdo del año 2013, las licencias solo corresponden al personal que se especifica dentro del CCT hasta la categoría subgerente dentro de la rama administrativa, capataz en lo que respecta a la rama de maestranza y mayordomo en el rubro de ordenanzas y servicios.

Respecto a nuestro objeto de estudio, el Convenio Colectivo de Trabajo del año 1975 posee una diferencia con respecto a la Ley de Contrato de Trabajo, estipula una licencia por paternidad de dos días no corridos, no agregando ninguna otra licencia de este tipo. Este convenio añade una licencia por <día femenino> permitiendo ausentarse una vez al mes, sin la obligación de justificar el motivo de la falta y con goce de sueldo. Este tipo de licencia solo es aplicable a la población femenina.

La licencia por <día femenino> puede ser utilizada para distintas finalidades, ya que esta no exige la justificación personal. Este tipo de licencias fortalecen el rol de la mujer como protectora, destinada a asumir ciertas responsabilidades concernientes a las tareas de reproducción. Aumentando la desigualdad de género e incentivando a la sociedad a la generación de estereotipos.

Analizando la diferencia entre el corto plazo de licencia que posee un trabajador hombre por paternidad, y la amplia licencia que posee la mujer por maternidad, sumado al <día femenino> representando un total de doce días al año, contra dos días de licencia por nacimiento de hijos que le corresponden a los empleados hombres, deja en evidencia la concepción social que se tiene respecto a la mujer. Se la percibe a esta como sinónimo de debilidad, la cual necesita de más días para llevar adelante su maternidad, a diferencia de los hombres, que se los percibe como seres fuertes y de poca participación en las tareas hogareñas.

Es menester destacar la incorporación de las licencias tanto por maternidad, como por paternidad de hijos/as adoptivas. El acuerdo 463/2013 ampara dicha licencia. No se ha estipulado en los CCT, vulnerando el acceso a este derecho a todos los padres y madres adoptantes.

En el siguiente cuadro podemos observar los CCT en lo que respecta a las licencias y las diferencias con la LCT.

	SECTOR BANCARIO	
LICENCIAS DE CUIDADO	CCT 18/1975	AC 463/2013
MATERNIDAD	LCT	
ADOPCIÓN	NO	En los casos de adopción la madre gozará de una licencia de 45 días corridos a partir del otorgamiento formal de la tenencia del menor.
VISITAS C/ FINES DE ADOPCION	NO	
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO	
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	NO	
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO	
PATERNIDAD	Nacimiento: De hijo del empleado, dos días laborables	En los casos de nacimiento de hijo u otorgamiento de la tenencia con fines de adopción, corresponderás 10 días corridos de licencias por paternidad.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	NO	
GRAVIDEZ	NO	
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO	

49

2.3 Convenios Colectivos de Trabajo de Empleados de Comercio.

Uno de los sectores más amplios dentro del mercado laboral y el que más trabajadores y trabajadoras posee es el de empleados de comercio.

⁴⁹ Ibídem Pág. 19. Laya, Ana. "Políticas públicas y derecho al cuidado". 2016

A raíz de la extensión de este rubro, se diferencian en cada sector con un Convenio Colectivo de Trabajo diferente. Para no hacer in extenso el tema, analizaremos el CCT con mayor alcance de empleados y más generalizado dentro de esta sección, el cual brinda pisos mínimos sobre la Ley de Contrato de Trabajo, y es más alto que el resto de los convenios dentro de este rubro.

El presente convenio ampara a todas las ramas dentro del comercio, agropecuarias, explotaciones industriales, actividades con fines de lucro, entre otras concernientes a la producción de materias prima. Representados por la Confederación General de Empleados de Comercio, en adelante (CGEC) y cada una de sus filiales en el territorio Argentino.

El CCT en cuestión, es aplicable a todos los empleados de la CGEM, y sus organismos que la integren, como ser las empresas y gremios que tengan como objeto encuadrar este tipo de actividades.

Su aplicación corresponde a todo el territorio nacional, generando muy pocas diferencias respecto a lo establecido dentro de la LCT. Una de estas diferencias se centra en la licencia por paternidad, siendo la misma de dos días no corridos. En lo que respecta a la maternidad y protección de la mujer embarazada, estipula que esta puede realizar tareas livianas.

Incorpora licencia por grupo familiar sin goce de sueldo, lo cual genera una dificultad a la hora de percibirla.

Este convenio no genera ningún beneficio en cuanto a lo social, como ser la creación de guarderías o subsidios en caso de no poder proveerlas.

En el siguiente cuadro veremos lo incorporado en cuanto a las licencias respecto de la LCT en el rubro de empleados de comercio.

	S. EMPLEADOS DE COMERCIO
LICENCIAS DE CUIDADO	CCT 130/1975
MATERNIDAD	LCT
ADOPCIÓN	NO
VISITAS C/ FINES DE ADOPCION	NO
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO
PATERNIDAD	El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	LCT
GRAVIDEZ	No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación. Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica.
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO
EXCEDENCIA	LCT
OTROS	-

50

2.4 Convenios Colectivos de Trabajo en el rubro de producción de alimentos.

Más de 200.000 trabajadores se encuentran dentro del sector de producción de alimentos. Dentro del mismo, podemos distinguir distintas sub- categorías que abarcan desde la generación de huevos, hasta la manufactura de cada producto alimentario. Comprendiendo cada proceso avícola, mecanización de pescados y artículos provenientes de la pesca.

En lo que respecta a nuestro objeto de análisis, contamos con determinados Convenios Colectivos, de cierta manera <generalizados> que abarcan la mayoría de las labores dentro de este rubro. Los mismos son:

⁵⁰ Ibídem Pág. 21. Laya, Ana. "Políticas públicas y derecho al cuidado".2016

CCT 244/1994 de Industria de la alimentación. Empleados y obreros: amparando a todos aquellos que presten sus servicios dentro de la industria alimentaria nacional, con excepción de los secretarios de gerencia y defección pertenecientes a las empresas de producción alimentaria.

CCT 628/2011 de los trabajadores de empresas productoras y explotadoras de fauna silvestre y sus derivados: Es de aplicación territorial, comprendiendo a todo trabajador y trabajadora que establezca una relación contractual laboral por tiempo indeterminado y desempeñe sus tareas en espacios destinados al procesamiento y producción de productos de fauna silvestre.

También ampara el presente convenio a todos aquellos que presten sus servicios por un tiempo determinado, de manera eventual o por temporada y aun cuando su actividad fuera la principal o no, desarrollada por el comercio.

Se encuentran excluidos de este convenio los jefes, secretarios de gerencia, subgerentes, gerentes y apoderados.

Los dos convenios mencionados en este acápite, añaden la licencia por atención al grupo familiar. Estipulando ciertas condiciones para gozar de ella como ser; enfermedad de hijo menor, cónyuge, o internación. En el primer CCT estamos mencionando una licencia sin goce de sueldo, que como ya mencionamos anteriormente al no percibir el jornal que debería corresponderle en la licencia pierde eficacia y genera que estos no puedan hacer uso de la misma.

En el segundo CCT, Los empleados podrán adquirir la mitad del sueldo que este hubiera percibido en su normalidad laboral.

En lo que concierne a las licencias otorgadas a los trabajadores por paternidad, entretanto que la Ley de Contrato de Trabajo dispone dos días corridos, en el primer convenio mencionado de este rubro se amparan los dos días debiendo ser estos hábiles.

En el segundo CCT se establece que uno de esos dos días debe ser hábil.

Al igual que en el rubro bancarios, estos convenios contemplan el <día femenino>, el cual es con goce de sueldo y las femeninas pueden hacer uso de esta licencia una vez al mes, reforzando la desigualdad de género existente en la sociedad.

En el siguiente cuadro podemos apreciar la incorporación de estos convenios respecto de la LCT y sus diferencias en la sección de elaboración de productos alimentarios.

LICENCIAS DE CUIDADO	SECTOR DE PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS	
	CCT 244/1994	CCT 628/2011
MATERNIDAD	LCT	LCT
ADOPCIÓN	NO	NO
VISITAS CON FINES DE ADOPCIÓN	NO	NO
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO	NO
ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR	El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días, hijos menores de diez años, hasta diez días. Estas ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.	El trabajador /a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades de los siguientes familiares: cónyuge; 1 días; hijos menores de 10 años: 2 días (ambos por año calendario). Estas ausencias serán abonadas al 50% y, pasados esos días, se autorizará la ausencia sin goce de sueldo.
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO	NO
PATERNIDAD	Por nacimiento o adopción de hijo: 2 (dos) días hábiles.	2 días corridos, al menos uno hábil.
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES	LCT	LCT
GRAVIDEZ	NO	NO
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO	NO
EXCEDENCIA	LCT	LCT
OTROS	en caso que la madre trabajadora deba retirar a su hijo/a de la guardería de planta, en horario de trabajo, luego de transcurrida la mitad de su jornada de labor, y por indicación expresa del médico de la empresa, se le abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos.	Por consideración de "día femenino", se otorgará una licencia paga de un día por mes.

51

Sobre las licencias mencionadas, el CCT 244/1994 añade la obligación de proporcionarles a los trabajadores una guardería dentro de su comercio, pudiendo remplazarse la misma por un resarcimiento pecuniario con la finalidad de costear el cuidado de sus hijos/as menores de edad, en el tiempo que este no pueda proporcionarlo.

⁵¹ Ibídem Pág. 23. Laya, Ana. "Políticas públicas y derecho al cuidado". 2016

El problema de este tipo de beneficios en diversos Convenios Colectivos de Trabajo, radica en que como la mayoría estipulan que estos rigen mientras se encuentre amparado en la legislación vigente a cargo del empleador, la realidad es que al no encontrarse estipulado en el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, dichas normas no pueden ser aplicables en la actualidad.

2.5 A modo de conclusión.

Luego de analizar los CCT mencionados en este punto referente a la sección laboral privada, podemos afirmar que las licencias por paternidad y los beneficios otorgados a los trabajadores y trabajadoras no consiguen mejorar, ni asegurar lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Con relación a cada labor en particular y su alcance de licencias, estas se crean dependiendo de cada actividad laboral que se explote, determinando diversos recursos de protección a los trabajadores y visibilizando la desigualdad de género en cuanto al goce de ciertos derechos vinculados a la maternidad y paternidad en el ámbito laboral.

Como pudimos observar, ninguno de los CCT modifica el plazo establecido por la LCT salvo algunas excepciones mínimas en cuanto al plazo como ser el rubro de Farmacia, donde solo dos convenios amplían el lapso de licencia por maternidad por diez días más de lo que ampara la LCT.

En lo que concierne a las licencias por adopción, ninguno de los CCT mencionados, añade la licencia para visitas en la adopción, así tampoco se prevé la licencia específica para cuidado y atención de hijos menores.

Si se plasmaron en diversos CCT la licencia por atención a grupo familiar, pero debemos señalar que en muchas ocasiones este <beneficio> es sin goce de sueldo, por lo que no suele ser de mucha utilidad para los trabajadores. A excepción de los empleados de la salud, que en los cuatro convenios mencionados se añade la licencia por grupo familiar con el máximo de diez días pagos para cuidado de hijo y cónyuge.

En el ámbito de empleados de comercio, el CCT analizado ampara la licencia por cuidado de grupo familiar, sin goce de haberes.

En ninguno de los convenios mencionados se ampara la licencia por nacimiento de hijos con discapacidad.

En el sector salud, la licencia por paternidad se extiende a tres días corridos y con goce de haberes, haciendo expresa mención en uno de los CCT, de la licencia por adopción de hijos e hijas.

En el rubro textil, se encuentra ampliada la licencia por paternidad en tres CCT. El máximo de estos ampara los cuatro días, que deben ser estos hábiles menos uno.

3. Finalidad de la licencia.

Consideramos que por ser un plazo de dos días, la finalidad de la misma es para presenciar el nacimiento y llevar a cabo los actos administrativos de inscripción del/la menor en el Registro Civil y de capacidad de las personas. Pero este paradigma debe cambiar, atento a que el padre se merece pasar tiempo con el menor, desarrollar el vínculo, estimular al crecimiento, apoyarlo en su salud y educación y acompañarlo de manera afectiva, atendiendo todo tipo de cuidados para garantizar así la igualdad de responsabilidades entre padre y madre, junto a los quehaceres domésticos, para eliminar la cultura sexista y patriarcal de que el rol del padre en la familia únicamente es aportar económicamente. En igual sentido, coincidimos con Santamaría Patricia Soledad, ella considera que *“... Los trabajadores argentinos generalmente utilizan los dos días de licencia por paternidad para inscribir al niño en el Registro Civil, efectuar los trámites exigidos por la obra social y acompañar a la madre desde que se retira del centro de salud hasta su hogar junto al recién...”*⁵²

Velando por el interés superior del niño, consideramos que la finalidad de la licencia es errada, y que este es el principal motivo por el cual creemos que el art. debe ser reformado.

Además de que la trabajadora goza de mayores beneficios, lo cual implica que se quede sola en el hogar llevando a cabo la labor que debe ser compartida, impidiendo así su pronto regreso al trabajo, por eso creemos que debe ser idéntica la licencia para ambos sexos.

En este sentido, creemos que los legisladores –en base al plazo pactado- le dieron una finalidad equivoca, ya que esta es para que el hombre pueda socializar con

⁵²Ibídem pág. 28. Santamaría Patricia Soledad.

sus hijos, compartir los deberes y las cargas del hogar, forjar un vínculo, repartiendo las obligaciones

Asimismo, Santamaría, parafraseando a Berry Brazelton en su obra del año 1994 p.20-, dijo: *“...Se comprobó que la cercanía, la conexión y la relación del padre con el bebé es esencial para su desarrollo, y este vínculo incide directamente sobre la salud, el desarrollo afectivo, social y emocional de los niños. Por lo tanto los primeros días en la vida de una persona es el contexto oportuno para crear un vínculo afectivo y fuerte, que afectará al desarrollo del futuro del niño. El goce de licencias en el trabajo contribuye a llevar a la práctica el compromiso del padre, al permitir compatibilizar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, lo cual facilita al padre el contacto y la proximidad con el hijo recién nacido o adoptado y con el de corta edad...”*⁵³

En síntesis, se busca hacer un justo equilibrio entre los deberes, obligaciones, derechos y garantías tanto del hombre como de la mujer, de las tareas laborales como del hogar, para alcanzar la igualdad y erradicar la discriminación.

Capítulo V

Licencia por paternidad aplicada al Derecho Latinoamericano

1. Licencia Aplicable al Derecho Argentino.

Cuando hacemos referencia a los países que menos días otorga en lo que contempla a la licencia por paternidad, Argentina es uno de ellos contando tan solo con dos días de licencia, que la ley permite en la actualidad. Podemos encontrar que existen algunos convenios colectivos de trabajo que permiten que algunos padres gocen de más días por licencia, y así poder de esta manera compartir más tiempo con sus hijos, pero en lo que respecta al panorama actual, encontramos una gran diferenciación respecto de las mujeres al momento de aplicarse dicha licencia.

⁵³ Ibídem pág. 28.Santamaría Patricia Soledad, parafraseando a Berry Brazelton.

Es de vital importancia, que exista una interacción fluida de los padres respecto de sus hijos, ya que esto representa mayor salud mental para los hijos a largo plazo, además que podríamos considerar que una intervención más activa de la figura masculina en lo que respecta a los procesos de crianza ayuda a la reducción de la depresión post parto en la madre. La diferencia en que radica la desigualdad en relación a la licencia otorgada al padre en relación a la madre es que, actualmente, se da un estereotipo que continúa reproduciendo una idea de tareas de cuidado del niño que dependen de manera exclusiva de la mujer.

El permitir una modificación en los respectivos plazos de licencia para el padre en lo que respecta a los primeros años de crianza del bebe, no solo lleva al enriquecimiento de los vínculos intrafamiliares, sino que contribuye a la modificación de estos estereotipos de género que hoy se encuentran enmarcados en la sociedad y la reducción de la desigualdad en el hogar. Donde podemos ver reflejado que, según las estadísticas actuales en Argentina, demuestran que las mujeres destinan el doble de tiempo al cuidado del recién nacido, que los hombres.

1.1. ¿Cómo operan los modelos de licencia por paternidad en otros países del mundo?

Podemos encontrar que, países del primer mundo como lo es Suecia, otorga al padre un plazo de 480 días de licencia por paternidad, denotando de una manera visible la situación que así plantea el derecho argentino en la actualidad.

En países más cercanos como Venezuela y Paraguay los padres cuentan con 14 días de licencia por paternidad, mientras que en Republica del Ecuador son 10 y en Colombia 8 días. En el caso de Chile, las licencias por paternidad son extendidas.

Observar el contexto regional es una de las motivaciones a modificar la licencia por paternidad que rige en el derecho argentino, y alentar de esta manera a un proyecto de equidad de género, en el cual se incluya por primera vez la posibilidad de brindar 15 días a los padres, revistan el carácter de biológicos, o adoptivos y a las madres no gestantes por nacimiento o adopción.⁵⁴ Tal como se demuestra en el caso de “PASARIN, YANINA BEATRIZ c/ INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP – PAMI) s/MEDIDA AUTOSATISFACTIVA”,

⁵⁴ A24Noticias: Licencias por Paternidad: Todo lo que Debes Saber – 1/8/2019
https://www.a24.com/judiciales/licencias-por-paternidad-02092019_SydnVxoHH

donde el mismo le conceden a la madre no gestante una licencia por 70 días con goce de haberes.⁵⁵

1.2. ¿Cuáles son las cláusulas que contempla el proyecto de ley 4647-D-2019 de licencias por paternidad en Argentina?

El proyecto contempla entre otras cuestiones, licencias para trámites previos (haciendo mención principalmente a los casos de adopción) procedimientos de fertilización asistida y violencia de género. Buscando incorporar, también, una modalidad de jornadas reducidas respecto de aquellos padres que tengan hijos menores de 4 años de edad, garantizando de esta manera una ampliación de los derechos (independientemente que no se verá resuelta la situación de los trabajadores que se encuentran excluidos del mercado laboral formal).

Cabe destacar que este proyecto no hace una contemplación en lo que respecta a las licencias parentales compartidas, como tampoco otras necesidades de cuidado como los controles médicos, enfermedades de los hijos, o reuniones escolares entre otras. Además que esta no lleva a la modificación de la ley por maternidad, sobre la cual la ley de contrato de trabajo establece un plazo de 90 días, por debajo de las recomendaciones de la organización internacional del trabajo.

2. Derecho a licencia por paternidad en la Jurisdicción Mexicana.

Gracias a la reforma laboral en el Artículo 132 bis de la ley federal de trabajo, establece la obligación del patrón de otorgar permiso por paternidad, estableciendo un plazo de cinco días laborales con goce de sueldo, aplicable en caso de nacimiento del hijo o en caso de adopción de un infante.

En ocasión del día del padre, la secretaria de trabajo y previsión social (STPS), informa que, en su responsabilidad de salvaguardar los derechos laborales de los

⁵⁵ microjuris.com. (2019). *Dos Mamás dos Licencias*. Buenos Aires.

mexicanos, rige el cumplimiento de las empresas a otorgar a padres trabajadores licencia por paternidad.

“Los días de descanso serán contados a partir del día de nacimiento del infante o, en su caso, cuando este reciba al menor adoptado”⁵⁶

La STPS cuenta con el distintivo <<empresa familiarmente responsable>> que distingue las prácticas para conciliar la vida en el trabajo y la familia. Siendo el propósito de esta hacer efectivo el derecho constitucional al empleo digno e impulsar el equilibrio vida familiar- trabajo, generando de esta manera oportunidades para que los trabajadores conjuguen sus responsabilidades familiares con su desarrollo profesional, propiciando a la vez ambientes laborales más saludables armónicos y productivos.

En este sentido podemos determinar que a través del programa nacional de Bienestar emocional y desarrollo Humano en el trabajo (PRONABET) la secretaría del trabajo es la encargada de fomentar acciones que fortalezcan la convivencia de padres e hijos, con la finalidad de incentivar así el sentido de pertenencia al centro laboral y así contribuir al bienestar personal y familiar.

De acuerdo a la base de datos de la familia de la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), México es uno de los países que menos días pagados ofrece a los padres trabajadores como parte de la licencia por paternidad expresada en el mencionado art. 132 bis, de la ley federal del trabajo.

En relación a otros países y según con los datos otorgados por la OCDE, Corea y Japón son de los países que más tiempo ofrecen a los padres para ausentarse de sus trabajos por paternidad (periodo inmediato luego de producirse el parto), siguiéndole a estos Francia y Luxemburgo.

Se propuso un aumento en lo que respecta al plazo de licencia por paternidad en la ciudad de México, la cual dicha iniciativa fue planteada por la senadora de movimiento ciudadano Mercado Patricia proponiendo que la reforma sea ampliada a un mínimo de ocho semanas con goce de sueldo.

Cuando un trabajador desea hacer uso de su correspondiente licencia por paternidad, es necesario que se dé aviso a la correspondiente área de la empresa donde

⁵⁶ Artículo 132 de la ley federal del trabajo fracción XXVII bis. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>

desarrolla sus actividades para que se le indique cuales son los tramites que debe de realizar y le sean otorgados los correspondientes días por paternidad.

Pero si el empleador se niega a otorgar dicho permiso, este podrá dar curso a la pertinente denuncia ante la procuraduría federal de la defensa del trabajo (Profedet)⁵⁷

3. Licencia de paternidad en el Derecho Colombiano.

Como sabemos, la licencia por paternidad es un descanso remunerado que se encuentra contenido, dentro del derecho colombiano en el Art. 236 del código sustantivo del trabajo que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, según lo dispone la norma.

En lo que respecta al párrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, la licencia de paternidad es de un plazo de 08 días hábiles. Consecuentemente el trabajador tiene derecho a un descanso remunerado de 08 días sin contar domingo y días festivos. Si se da solo el caso en que el padre es cotizante (afiliado al sistema de seguridad social), aclaración que se lleva a cabo, ya que la ley enmarcaba anteriormente que la licencia por paternidad sería superior en el evento en que los dos progenitores fueran cotizantes, situación que fue modificada en el año 2011 a través de la ley 1468.

Debido a este cambio no es requisito que el padre y la madre deban estar afiliados a la misma EPS (Entidad promotora de salud), inquietud que era presentada en el pasado cuando los días de licencia eran diferentes según si uno o ambos padres revestían el carácter de cotizantes.⁵⁸

4. Licencia de paternidad aplicada al Derecho Peruano.

Ley 24.409. Dicha ley concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

El **art. 1** reza: *“...La presente ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador en la actividad pública y privada, Incluidas las fuerzas armadas y la policía nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por*

⁵⁷ Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>

⁵⁸ Ley 1468. Modificación del Art. 236 del Código Sustantivo de Trabajo.

paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia”⁵⁹

Asimismo, el **art. 2** reza: “...La licencia por paternidad a la que hace mención el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo”⁶⁰

Art. 3: “El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable de parto”⁶¹

Art. 4 : “Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, este es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio”⁶²

El deber, derecho a la paternidad responsable se encuentra regulado en el art. 6 de la Constitución Nacional Peruana, el cual reza: “La política nacional de población tiene como objetivo **difundir y promover la paternidad y maternidad responsables**. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuados y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud. **Es deber y derecho de los padres** alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres. Todos los hijos tienen iguales derechos y deberes. Está prohibida toda mención sobre el estado civil de los padres y sobre la naturaleza de la filiación en los registros civiles y en cualquier otro documento de identidad”.⁶³

Conforme se aprecia en el artículo 6 encontramos tres elementos distintos entre sí:

- 1) A la política nacional de población
- 2) A los deberes y derechos de los padres e hijos.
- 3) A la igualdad de derechos de los hijos.

⁵⁹ Ley 24.409. Art. 1.

⁶⁰ Ibídem pág. 81. Art.2.

⁶¹Ibídem pág. 81. Art. 3.

⁶²Ibídem pág. 81. Art. 4.

⁶³ Art. 06 Constitución Nacional Peruana.

Podemos ver destacada de esta manera los puntos 1) y 2) ya que están referidos a que es tarea del estado, promover una paternidad y maternidad responsable, y dentro de este contexto, ambos padres tienen derechos y deberes frente a sus hijos. Esto último, se ve relacionado con el permiso por lactancia como deber – derecho.

Así podemos afirmar que paternidad responsable es aquella relación normal entre un progenitor (padre o madre) y su descendiente que se encuentra influenciado por una compleja relación que comprende el desarrollo individual, las relaciones matrimoniales, el estatus de trabajo y las características de la familia.

En términos sencillos la paternidad supone una relación padre- hijo donde se establecen obligaciones de una parte y de otra a la vez, la parte paterna cuenta con ciertas obligaciones para con su hijo pero también ciertos derechos y a la inversa, la parte hijo tiene ciertas obligaciones como hijo para con su padre, y también ciertos derechos.

5. Licencia de Paternidad en el derecho Paraguayo.

Dentro de la ley 5508 que refiere a la promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna expresa en su art. 13, lo siguiente:

Otros permisos Laborales.

Inc. b) Permiso por paternidad: *“Serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.*

*Durante el periodo el padre deberá de inscribir al niño o niña ante la dirección general de Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cedula de identidad, ante el departamento de identificaciones de la policía nacional”.*⁶⁴

6. Licencia de Paternidad en el derecho Boliviano.

⁶⁴ Ley 5508 , artículo 13, Inc. b)

Según el Decreto Supremo N° 1212 se manifiesta que :

El artículo 62 de la constitución política del estado, establece que *“El estado reconoce y protege a las familias como el núcleo fundamental de la sociedad, y así garantizara las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo integral. Todos sus integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades”*.⁶⁵

En su párrafo I del artículo 64 del texto constitucional dispone, *“Que los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad”*.⁶⁶

Respecto del inciso b) del art. 86 del decreto Supremo N° 29894, de 7 de Febrero del año 2009, Organización del órgano ejecutivo, establece como una de las atribuciones del ministro de trabajo, empleo y previsión social :

“Diseñar promover y coordinar la implementación de políticas laborales, de empleo y previsión social en el marco de la economía plural, destinadas a fortalecer el proceso de construcción estatal autonómico”.⁶⁷

Respecto del inciso n) del art. 87 del decreto Supremo N° 29894 dispone como una de las atribuciones del viceministro de trabajo y previsión social, es *“formular y ejecutar políticas de seguridad y previsión social que garanticen el cumplimiento de los principios determinados por la constitución y las leyes”*.⁶⁸

Siendo necesario incentivar de esta manera la protección de la madre y la recién nacida o nacido, y asimismo, impulsar la responsabilidad familiar del padre al núcleo familiar en igualdad de condiciones.

7. Licencia de paternidad en el derecho Chileno.

El código del trabajo proporciona cinco días de vacaciones pagas al padre luego del nacimiento del hijo. La licencia de paternidad es liquidada por el empleador y deberá de ser utilizada dentro del mes siguiente del que se produjo el nacimiento. El código del

⁶⁵ Constitución Política del Estado. Art. 62

⁶⁶ Ibídem pág. 88. Constitución Política del Estado. Art. 64

⁶⁷ Art. 86 inc. b), Atribuciones de la ministra(o) de trabajo, empleo y previsión social.

⁶⁸ Art. 87 inc. n), Atribuciones del viceministro de trabajo y previsión social.

trabajo también proporciona un permiso especial de siete días consecutivos de vacaciones abonadas en caso de producirse el fallecimiento del cónyuge o hijo, independientemente del tiempo de servicio y 3 días consecutivos de vacaciones pagas en caso de fallecimiento de la madre o del padre, o en caso de que un hijo nazca muerto. Estos días serán adicionales a las vacaciones anuales y podrán utilizarse como licencia por paternidad.

En el caso de matrimonio todo trabajador tiene derecho a cinco días hábiles consecutivos de vacaciones liquidadas independientemente del tiempo de servicio.

Art. 194. “La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados. Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de *gravidez*”.⁶⁹

Art. 195. *“Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado*

⁶⁹ Código del trabajo, Dirección del Trabajo Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago, Edición actualizada al 1 de enero de 2019. Art. 194

personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. 742 743 744 Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior. Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis”.⁷⁰

Art. 199 bis reza: “...Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre. Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores

⁷⁰ Ibídem Pag.100. Art. 195

regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias. Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

8. Licencia de Paternidad en el derecho Venezolano.

Según el derecho venezolano, la licencia por paternidad la podemos ver reflejada en el capítulo IV De la suspensión de la relación de trabajo de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)

El Art. 71 explica la suspensión de la relación de trabajo, éste reza: “...*La suspensión de la relación de trabajo no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora*”⁷¹

Asimismo, en el art. 72 enumera los supuestos de la suspensión: “...*La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:*

a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.

b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.

c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad.

d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.

e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.

⁷¹ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012). Art. 71

f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.

g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.

h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días”.⁷²

9. Jurisprudencia:

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA

Consejera ponente: MARIA ELIZABETH GARCIA GONZALEZ

Bogotá, D.C., veintidós (22) de enero de dos mil quince (2015)

Radicación número: 11001-03-15-000-2014-03252-00(AC)

Actor: CARLOS SOTO VASQUEZ EN REPRESENTACION DE AFSG

Demandado: SALUDCOOP E.P.S

Procede la Sala a decidir la acción de tutela instaurada por el señor Carlos Soto Vásquez en representación de su hijo, en contra de SALUDCOOP E.P.S.

9.1 ANTECEDENTES.

1.- La acción.

⁷² Ibídem pág. 104. Gaceta Oficial N° 6.076. Art. 72

El señor Carlos Soto Vázquez en representación de su hijo, presentó acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, salud e igualdad, presuntamente vulnerados por SALUDCOOP E.P.S., al negarle el reconocimiento y pago de su licencia de paternidad, de conformidad con lo consagrado en el párrafo 1º del artículo 1º de la Ley 1468 de 2011.

9.2 Hechos

La parte reclamante afirmó que desde el año 2002, se encuentra afiliado a la entidad demandada, y que además, en la actualidad se encuentra laboralmente vinculado a la Empresa FORTOX S.A. Indicó que el 10 de agosto de 2014 nació su hijo, por lo que el médico tratante le concedió una incapacidad de 12 días desde la fecha de nacimiento hasta el 21 de agosto de esa anualidad.

Explicó que el 19 de agosto del año en curso, radicó ante la demandada el documento de incapacidad junto con los demás requeridos por dicha entidad, tales como fotocopia del certificado de nacimiento, otorgado por el registro civil, historia clínica y de su cédula de ciudadanía, en aras de que SALUDCOOP E.P.S. le reconociera su licencia de paternidad, conforme lo establece el párrafo 1º del artículo 1º de la Ley 1468 de 2011, que modificó en su integridad el artículo 236 del C.S.T (Código Sustantivo de Trabajo)

Señaló que ese mismo día, la entidad demandada le manifestó su negativa en otorgarle el referido reconocimiento, de conformidad con lo señalado por la Corte Constitucional. Argumentando que el no pago de su licencia de paternidad le ha ocasionado una afectación a su mínimo vital.

9.3 Derechos fundamentales vulnerados

Manifestó que se le están vulnerando los derechos fundamentales de su menor hijo al mínimo vital, seguridad social, salud e igualdad, dado que es una persona de escasos recursos, que en su condición de padre cumple con todos los requisitos para que le sea reconocida la licencia de paternidad, de la cual puede hacer uso en la misma medida que las mujeres frente a la licencia de maternidad, pues gozan de un mismo hecho generador, por lo que su liquidación debe ser otorgada en iguales condiciones.

9.4 Pretensiones

La parte demandante solicitó que se amparen los derechos fundamentales de su hijo recién nacido al mínimo vital, seguridad social, salud e igualdad, los cuales se encuentran gravemente quebrantados por SALUDCOOP E.P.S y pidió que se ordene a la entidad demandada, reconocer y pagarle los doce días correspondientes de la licencia de paternidad.

10 Actuación procesal

1- Admisión de la acción

Mediante el proveído de fecha 12 de noviembre del año 2014, se admitió la acción y se ordenó notificar a SALUDCOOP E.P.S.

2- Defensa.

El gerente especial de salud de SALUDCOOP E.P.S, se opuso al amparo constitucional y en síntesis adujo lo siguiente

Que el presente mecanismo constitucional es improcedente para el estudio de las pretensiones del actor, en la medida en que es necesario que no existan otros medios de defensa judicial a través de los cuales se pueda solicitar o hacer las reclamaciones del caso.

Manifestó que de acuerdo con el parágrafo del artículo 41 de la Ley 1122 de 2007, la Superintendencia Nacional de Salud adquiere una función jurisdiccional, mediante un procedimiento preferente y sumario, con arreglo a los principios de publicidad, prevalencia del derecho sustancial, economía, celeridad y eficacia, garantizando debidamente los derechos al debido proceso, defensa y contradicción

Expresó que analizada la situación del señor Carlos Soto Vásquez, no es pertinente el reconocimiento económico de la licencia de paternidad, por cuanto no cumple con los períodos mínimos de cotización de acuerdo con lo determinado en la sentencia C-663 de 22 de septiembre de 2009, que establece que ‘La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS (Entidad promotora de salud), para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante un periodo igual al periodo de gestación previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad’

Asimismo, para el reconocimiento de la licencia de paternidad se debe de validar la antigüedad de la cotización, la cual debe ser de nueve (9) meses hacia atrás, contados a partir del mes de inicio de dicha licencia y debe de haber cotizado al menos 260 días continuos, teniendo en cuenta 30 días por periodo, a excepción del último mes, el cual debe ser al menos de 20 días.

3- Efectuó las siguientes conclusiones

Que el único mes que se acepta mínimo 20 días cotizados es el periodo 1, según parámetros y validaciones de la Circular 012 de 2013, emitida por el Consorcio SAYP.

Que cuando el total de los días cotizados sea igual o superior a 260, pero no cumple con el anterior párrafo, se niega la licencia, ya que no cumple con el sistema de salud, que exige que el término debe ser ininterrumpido.

Que se confirme que al momento del evento, el usuario solo contaba con 259 días cotizados, por lo que de acuerdo con lo contemplado en el sentencia C663 de 22 de septiembre de 2009 y la Circular 062 de 2013, debe tener, como mínimo, 260 cotizados ininterrumpidamente y en el presente caso, se verifica que hubo una interrupción de 1 día, por ende, la licencia no puede ser reconocida

4- Consideraciones de la Sala.

De conformidad con las reglas de reparto respecto de las acciones de tutela, las cuales se encuentran previstas en el decreto 1382, el conocimiento de la presente acción corresponde asumirlo a los jueces municipales, teniendo en cuenta la naturaleza de las entidades demandadas.

5- Generalidades de la acción de tutela.

El artículo 86 de la Constitución Política, establece la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que éstos resultaren vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6º del Decreto 2591, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio, en aras de evitar un perjuicio de carácter irremediable.

6- Desarrollo del caso en cuestión

A través del desarrollo del presente caso, lo que podemos determinar es que el Sr. Vázquez Carlos Soto pretende la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, salud e igualdad, de su recién nacido que estima vulnerados ante la negativa por parte de SALUDCOOP E.P.S en reconocer y pagar su licencia de paternidad.

Sin embargo la entidad demandada considera por un lado que la presente acción no es procedente ya que la parte actora cuenta con otro medio de defensa judicial para acceder al estudio de las pretensiones invocadas, mientras que por otro lado, estima que el padre del menor, no cumple con las exigencias establecidas por la Corte constitucional para así proceder al reconocimiento solicitado.

Frente al primer cuestionamiento cabe destacar que la Corte constitucional ha expresado que la acción de amparo resulta procedente, pues es evidente que el inicio de una acción ordinaria en aras de la obtención a lo que refiere al pago de la licencia por paternidad, resultaría ineficaz frente al respaldo de los intereses por parte del menor dado que *“...por la duración de este trámite judicial, los recursos económicos que derivan de dicha prestación y que se orientan a garantizar los ingresos familiares que redundan en lo que respecta a la subsistencia y bienestar del recién nacido en sus primeros días de vida, llegara muy tarde afectando la condiciones de vida del grupo familiar...”*⁷³

Cabe resaltar que, si bien es cierto que la Superintendencia Nacional de Salud cumple funciones jurisdiccionales, también lo es que en el caso sub examine es procedente la acción de tutela por resultar el trámite expedito.

Así las cosas, se presume que en el presente caso existe una vulneración de los derechos fundamentales del menor, por lo que procede la Sala a analizar, si el señor Carlos Soto Vásquez, en su condición de padre del recién nacido, cumple las exigencias establecidas por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional para ordenar el amparo.

7- Según la sentencia T-1050 de 15 de diciembre de 20104, se deben cumplir las siguientes reglas:

Según lo establece el artículo 1 de la ley 755

Es indispensable para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad, la presentación del registro civil de nacimiento del niño, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento, como único soporte válido y acreditar la efectiva cotización de aportes previos al reconocimiento de la mencionada licencia, que en principio fue prevista por un periodo de cien (100) semanas.

Sin embargo, dicho término fue declarado inexecutable por esta Corporación, al considerar que resultaba inconstitucional la extensión del requisito del periodo de

⁷³ Sentencia T-865 de 4 de septiembre de 2008, proferida por la Corte Constitucional, actor: Carlos Alberto Naranjo Naranjo, demandado: Famisanar EPS y Magistrado Ponente doctor Marco Gerardo Monroy

cotización previsto en cien semanas, lo que a juicio de la Corte, era desproporcionado e innecesario desde la perspectiva constitucional

En virtud de lo anteriormente expuesto, es claro para la sala que en el presente asunto el actor debe demostrar su calidad de padre en relación al recién nacido, en virtud del cual solicita el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, así como haber cotizado como mínimo, el número de semanas que duro la gestación de su hijo menor.

8- Al proceso fueron allegadas las siguientes pruebas documentales

Cédula de ciudadanía del actor, correspondiente al número. 80.052.670.

Certificado de aportes del señor Carlo Soto Vásquez, expedido en línea por la Empresa FORTOX S.A., mediante el que se observa una planilla, a través de la cual se acreditan los aportes efectuados por el actor, entre los cuales, se encuentran los efectuados a favor de la EPS SALUDCOOP por salud, desde el mes de marzo del año 2012, en forma ininterrumpida, hasta el mes de octubre del año 2014. Es decir, por un periodo de 2 años y 7 meses.

Registro Civil de Nacimiento por medio del cual se acredita que el menor, nació vivo el 10 de agosto del año en curso, que su madre es Yina Gordillo Peña y que su padre es Carlos Soto Vásquez

Copia de la Epicrisis del nacimiento del citado menor, de la cual se acreditó que la gestación del menor, duró 40 semanas.

Certificado de Afiliación del señor Carlos Soto Vásquez , expedido por Jairo Enrique Lancheros (Director Nacional de Operaciones de SALUDCOOP E.P.S.) , el 28 de noviembre del año 2014, por medio del cual se acreditó que el referido afiliado cotiza a dicha entidad desde el 26 de diciembre del año 2002, cuya afiliación para la fecha de expedición de dicho certificado se encontraba vigente, ‘**al día ,empleador pago al día**’.

En virtud de lo expuesto, es claro que para la sala el Sr. Carlos Soto Vásquez, cumple con las reglas establecidas por la jurisprudencia de la corte constitucional para

que SALUDCOOP E.P.S. le reconozca y pague lo correspondiente por su licencia de paternidad.

En efecto quedo demostrado su vínculo filial como padre del recién nacido, que presente solicitud de licencia de paternidad dentro del término correspondiente, y, que cotizo por encima del tiempo mínimo requerido que en este caso eran 40 semanas, pues este lleva cotizando por un tiempo superior a ese plazo siendo este superior a dos años.

Además, se acredito que la acción de la referencia se presentó dentro de la oportunidad legal pertinente (7 de noviembre del año 2014) cumpliéndose con el requisito de inmediatez.

En mérito de lo expuesto, el consejo de estado, sala de lo contencioso administrativo, sección primera, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley manifiesta

Primero: Declarase que SALUDCOOP E.P.S es responsable de la vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital seguridad social, salud e igualdad del menor.

Segundo: Ordenase a SALUDCOOP E.P.S. que si aun no lo ha efectuado, en el termino de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, realice el pago total de la correspondiente licencia de paternidad a la parte actora, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Tercero: Instase a SALUDCOOP E.P.S., para que, en lo sucesivo, se abstenga de ejecutar, la conducta que dio lugar a la interposición de la presente acción.

Cuarto: Notifíquese a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del decreto N° 2591 de 1991.

Artículo 30. Notificación del fallo.

“El fallo se notificará por telegrama o por otro medio expedito que asegure su cumplimiento a más tardar el día siguiente de haber sido proferido”.⁷⁴

Quinto: De no impugnarse la decisión, dentro de los 10 (diez) días siguientes a su ejecutoria, remítase dicho expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

⁷⁴ Decreto Numero 2591 de 1991, Capitulo I. Art. 30

COPIESE. NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Se deja constancia que la anterior providencia fue leída, discutida y aprobada por la sala en la sesión del 22 de Enero del año 2015.

A modo de conclusión de este capítulo podemos decir que esta cuestión sobre la licencia por paternidad no es algo que se da sólo en Argentina, sino que ha quedado demostrado en los países mencionados anteriormente que también sufrieron alguna modificación en sus artículos para poder darle a los empleados mejores condiciones de trabajo. Es por eso que el pilar fundamental de este proyecto es poder modificar el artículo 158 de la L.C.T para que todos los trabajadores puedan disfrutar de los primeros días de vida del hijo/a y acompañar el proceso de recuperación de la madre sin importar el género, o si es hijo biológico o adoptivo o simplemente si es entre matrimonio igualitario. Todos tenemos derecho de gozar de las mismas condiciones de trabajo cuando se trata de la llegada de un nuevo integrante a la familia.

Capítulo VI

Conclusiones

Hipótesis.

Hemos planteado dos hipótesis sobre la problemática abordada. En tal sentido desarrollamos el trabajo para llegar a una respuesta de las mismas, las cuales plasmamos a continuación:

1. La Ley del Contrato de Trabajo viola el principio constitucional de igualdad ante la ley. Hemos demostrado a lo largo de todo el trabajo cómo esto es real, por ende podemos decir que se confirma nuestra hipótesis.
2. La finalidad de licencia por paternidad es errónea. Es real, atento a que podemos presumir que la finalidad del legislador es darle dos días para realizar trámites de inscripción respecto nacimiento, pero no le garantiza un tiempo prudencial para poder llevar a cabo la adaptación familiar con el nuevo integrante de la familia, sea ésta de manera biológica u adoptiva, siendo esa la verdadera finalidad. Al

ser un plazo corto, no se puede desarrollar el lazo filiar padre-hijo/a, afectando el interés superior del niño/a.

Uno de nuestros principales objetivos en este trabajo de investigación es proponer una reforma al art. 158 de la L.C.T. para que se garantice la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres respecto de las licencias por paternidad, cómo así también que se elimine la cultura sexista donde el hombre sólo debe aportar económicamente a la casa, para que se dé cumplimiento con la responsabilidad parental de manera compartida, junto con las tareas domesticas, educación y valor afectivo entre padre e hijo. Además, aumentar todos los tipos de licencias especiales, ya que consideramos que son escasas.

En el Senado y Cámara de Diputados, los firmantes De Ponti, Lucila María; Horne, Silvia Renee; Donda Pérez, Victoria Analía; Ferreyra, Araceli y Grosso, Leonardo, presentaron un proyecto de ley el 13/09/2018 en el cual plantean la modificación del art. 158 y además, agregan un 158 bis y ter.

Ellos plantean lo siguiente: “...*Artículo 1.- Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo- que quedará redactado de la siguiente manera:*

Clases. La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento y adopción de hijo/a, los días que establece en cada caso la presente ley y en consonancia con lo dispuesto por ley 26.618 de matrimonio igualitario.

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

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

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

e) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

Artículo 2. - Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 bis de la Ley 20.774 de Contrato de Trabajo: Licencia por familia.

Artículo 158 bis: El/la trabajador/a gozará de cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por nacimiento de hijo/a y de cuarenta y cinco (45) días corridos previos al nacimiento del mismo/a. En los supuestos de parto múltiple, el plazo previsto se incrementa en diez (10) días corridos por cada hijo/a, a partir del segundo inclusive. La persona gestante puede optar porque se le reduzca la licencia previa al parto, que en tal

caso no podrá ser menor a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. Cuando el hijo/a nazca a pretérmino, los días no gozados se acumularán a la licencia. Cuando el hijo/a nazca con posterioridad a la supuesta fecha de parto, los días que transcurran hasta el parto serán agregados a esta licencia. En caso de que el embarazo se interrumpa, la persona trabajadora gozará de una licencia especial de tres (3) días corridos. Cuando el hijo/a naciera sin vida, el personal gozará de esta licencia en toda la extensión prevista.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Artículo 3.- Incorpórese el siguiente texto como artículo 158 ter de la Ley 20.774 de Contrato de Trabajo: Licencia por guarda con fines de adopción.

Artículo 158 ter: El/la trabajador/a gozará de una licencia especial por adopción otorgada a favor de ambos cónyuges, a su favor o a favor de su conviviente. Dicha licencia comenzará a correr desde el día en que se otorgue la guarda con fines de adopción, ajustándose a los mismos plazos posteriores al nacimiento establecidos en el inciso anterior.

En caso de guarda con fines de adopción múltiple, la licencia a la que hace referencia el párrafo anterior, aumentará en dos (2) semanas.

Cada adoptante tiene derecho a retirarse del lugar de trabajo en el momento y por el tiempo que sea necesario para realizar trámites o procedimientos conducentes a la adopción. Esta licencia podrá ser acordada hasta un máximo de quince (15) días laborales en el año calendario y en periodos de hasta tres (3) días.

Todas las licencias serán gozadas con percepción íntegra de haberes.

Artículo 4. – En caso de que alguna de las partes decidiera volver a trabajar teniendo días de licencia a favor, éstos puedan ser transferidos a su pareja para acumularse a los que goza en lo planteado por el Artículo 158 bis....”⁷⁵

Actualmente un artículo realizado por el diario Clarín demuestra que cada vez más empresas están implementando adoptar un régimen de licencia por paternidad más flexible como es el caso del laboratorio **Sanofi**, el cual tomó la decisión de dar una licencia por paternidad de 6 meses para sus empleados con goce de sueldo sin distinción de género, modelo familiar o si son padres biológicos o adoptivos.⁷⁶

⁷⁵ Proyecto de ley. Contrato de Trabajo - Ley 20.744 -. Modificación del art. 158 e incorporación del 158 BIS Y 158 TER, sobre licencia por familia. Fecha, 13/09/2018. **Expediente** 5782-D-2018 <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyectoTP.jsp?exp=5782-D-2018>

⁷⁶ Niscovolos, C. (21 de 01 de 2020). Cambios en empresas. Licencias por paternidad: ya hay empleados que tienen hasta seis meses, pero no todos se la quieren tomar.

Otra empresa que se suma a esta tendencia es el **Banco Galicia** el cual antes permitía una licencia de 15 días y se ha extendido a 30 días.

Es por todo lo expuesto que la finalidad del presente proyecto es lograr la igualdad en materia laboral, específicamente en lo que concierne a las licencias de hombres y mujeres trabajadoras/es, eliminando así la distinción entre familias que deciden adoptar o gestar, las cargas domésticas y/o la forma de organización en base al interés superior del niño/a, suprimiendo al patriarcado, respecto de los cuidados que van más allá de la alimentación, como ser la educación y el acompañamiento con amor y comprensión. Por todo lo expuesto creemos que lo justo es que ambos padres obtengan la licencia para cubrir las responsabilidades a tales fines.

Otro punto a destacar de este proyecto es cuando habla de la igualdad en la remuneración por trabajo que fija la O.I.T., siguiendo esa lógica es que consideramos que también deben ser equitativos los plazos de la licencias.

Asimismo, creemos conveniente que debe garantizarse los derechos tanto de familias heterosexuales, como así también de las homoparentales, porque éstas últimas, no encuentran en la ley una garantía.

Así las cosas, consideramos que los puntos a reforzar de la actual L.C.T. son:

- Equidad, eliminando la cultura sexista y patriarcal.
- Igualdad de derechos para los trabajadores/as.
- Igualdad en los plazos de licencias.
- Igualdad en los salarios.
- Reparto en las obligaciones de responsabilidad parental, sea de carácter económico, moral, afectivo, psicológico, educacional o de salubridad.
- Que cada artículo sea sin distinción de sexo, género u orientación sexual.

Nuestra propuesta, sería redactar el art. 158 de la L.C.T de la siguiente manera:

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo- que quedará redactado de la siguiente manera:

El/la trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales con percepción de haberes:

a) Por nacimiento o adopción de hijo/a, 60 días corridos anteriores y posteriores al acto, y en consonancia con lo dispuesto por la ley 26.618 de matrimonio igualitario. En los casos de nacimiento o adopción múltiple, el plazo previsto se incrementa en siete (15) días corridos por cada hijo/a. Cuando el hijo/a nazca a pre-término, los días no gozados se acumularán a la licencia. Cuando el hijo/a nazca con posterioridad a la supuesta fecha de parto, los días que transcurran hasta el parto serán agregados a esta licencia. En caso de interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo, la madre y/o padre gozará de una licencia especial de siete (7) días corridos.

Cuando el hijo/a naciera sin vida, el padre o madre gozará de esta licencia en toda la extensión prevista

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

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo/a, hermano/a o padres, nueve (9) días corridos en concordancia con el art. 2289 del CCYC.

d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de treinta (30) días por año calendario.

Los días de licencia no gozados por uno de los padres, serán acumulables al otro, si así lo desean, previa notificación fehaciente a los respectivos empleadores.

Glosario.

A modo de hacer este trabajo de investigación de fácil lectura para todo aquel que desee leerlo sin ser jurista ni tener conocimientos aledaños al derecho, proporcionaremos un breve glosario con las palabras técnicas más utilizadas en el desarrollo del mismo, obtenidas de la Real Academia Española (de ahora en adelante R.A.E.)

- **Embarazo:** “...De embarazar. 1. m. Impedimento, dificultad, obstáculo. 2. m. Estado en que se halla la mujer gestante.”⁷⁷
- **Fértil:** “...Del lat. fertilis. 2. adj. Dicho de un ser vivo: Capaz de reproducirse.”⁷⁸
- **Fertilidad:** “...fertilidad Del lat. fertilitas, -ātis.1. f. Cualidad de fértil.”⁷⁹
- **Hábil:** “...Del lat. habilis 'manejable, que se puede tener fácilmente', 'bien dispuesto', 'apropiado, apto'. 5. adj. Dicho de un período de tiempo: Establecido como válido o computable para realizar una actividad, especialmente administrativa o judicial. Horas, días hábiles.”⁸⁰
- **Hijo, ja:** “...Del lat. filius.1. m. y f. Persona o animal respecto de sus padres. 10. m. pl. descendientes.”⁸¹
- **hijo, ja de familia :** “...1. m. y f. hijo que está bajo la autoridad paterna o tutelar, y, por ext., el mayor de edad que vive en casa de sus padres.”⁸²
- **Lactancia:** “...De lactante y -ncia. 1. f. Acción de amamantar o de mamar. 2. f. Primer período de la vida de los mamíferos, en el cual se alimentan solo de leche. 3. f. Sistema de alimentación exclusivamente de leche. Lactancia artificial, materna, natural.”⁸³
- **Licencia:** “...Del lat. *licentia*.1. f. Permiso para hacer algo.4. f. Documento en que consta una licencia”⁸⁴
- **Parto:** “...Del lat. *partus*.1. m. Acción de parir.2. m. Ser que ha nacido.”⁸⁵

⁷⁷ Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.2 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [30/01/2018].

⁷⁸ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁷⁹ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁰ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸¹ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸² Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸³ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁴ Ibídem pág. 21. R.A.E.

- **Paternidad:** "...Del lat. *paternitas, -ātis*. 1. f. Cualidad de padre."⁸⁶
- **Permiso de lactancia:** "...1. m. Reducción de la jornada laboral a que durante un tiempo tienen derecho los trabajadores para el cuidado de su hijo recién nacido."⁸⁷
- **Permiso de maternidad:** "...1. m. permiso laboral retribuido que se puede disfrutar tras el nacimiento o la adopción de un niño."⁸⁸
- **Salario:** "...Del lat. *salarium*, de *sal* 'sal'. 1. m. Paga o remuneración regular. 2. m. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena."⁸⁹
- **Trabajador, ra:** "...1. adj. Que trabaja. 2. adj. Muy aplicado al trabajo. 3. m. y f. Persona que tiene un trabajo retribuido."⁹⁰

⁸⁵ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁶ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁷ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁸ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁸⁹ Ibídem pág. 21. R.A.E.

⁹⁰ Ibídem pág. 21. R.A.E.

Bibliografía.

General.

Anexo al decreto supremo N° 25749, Reglamento de desarrollo parcial a la ley N° 2027 (estatuto del funcionario público) – Art. 20 (licencias) Inc. d).

Atribuciones de la ministra(o) de trabajo, empleo y previsión social.

Código del trabajo, Dirección del Trabajo Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago, Edición actualizada al 1 de enero de 2019.

Constitución Política del Estado.

Código Sustantivo del Trabajo.

Código de Familia, Ley N° 870, Asamblea Nacional de la República de Nicaragua.

Código de trabajo de Guatemala Decreto No. 1441 Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo. Art. 61, Inc. o),

Código de trabajo de la Republica Dominicana.

Complejo Legislativo Carlos Núñez Téllez. Avenida Peatonal General Augusto C. Sandino. Edificio Benjamín Zeledón, 7mo. Piso.

Constitución de la República del Salvador (1983). Art. 32.

Constitución Nacional Peruana.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Art. 24.

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

Convención sobre los Derechos del Niño. Dec. 780 del año 2015.

Decreto 22/2015. Reglamentación concordante con la Ley N° 26.873.

Decreto ley 019 de 2012

DECRETO N° 3413/79. Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias de la Administración Pública Nacional.

Decreto Numero 2591 de 1991, Capítulo I. art 30.

Decreto Supremo N° 1212/2012 Licencia de paternidad trabajadores sector privado.

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Convenios Colectivos de Trabajo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas.

La Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. Ley N° 26.873.

Ley 24.409

Ley 5508.

Ley N° 21.824, Buenos Aires, 23 de junio de 1978 modificatoria del art. 177 de la L.C.T.

Ley N° 23.451. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares.

Ley N° 2958. "Implementación de lactarios en las instituciones del sector público.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012). Art. 71

Ministerio de Salud y Desarrollo Social.. "Marco legal de la protección de la lactancia.

Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art. 10

Proyecto de ley. Contrato de Trabajo - Ley 20.744 -. Modificación del art. 158 e incorporación del 158 BIS Y 158 TER, sobre licencia por familia. Fecha, 13/09/2018.

Expediente 5782-D-2018

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.2 en línea].

Reforma a la ley de Asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos.

Régimen de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744.

Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad, Instituto Guatemalteco de seguridad social, Acuerdo N° 410. Art. 45

Superintendencia de Salud en concepto 10.422. 06 de Junio de 2014

Especial.

Doctrina.

"El régimen discriminatorio de la ley de contrato de trabajo en materia de licencia por maternidad y paternidad". Proyecto de investigación aplicada. Patricia Soledad Santamaría. Universidad Siglo XXI.

Derecho del Trabajo. Daniel Silvio Marugo. Editorial Cathedra Jurídica. 2015.

Historia del derecho laboral argentino. Cámara Argentina de Comercio y Servicios. Enero de 2018 – Unidad de Estudios y Proyectos Especiales.

Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado.

Libro "Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo". Nieri Liliana. Psicología Educacional y del Desarrollo. Julio 2015. INSOD (Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales). UADE.

Manual de Derecho Laboral. Julio Armando Grisolia. Abeledoperrot. Ed. 2016

Manual de Derecho Laboral para Empresas. Julián A. de Diego. Erreius Ed.2015

PATERNIDAD EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD. Pilar Núñez-Cortés Contreras. Amparo Garrigues Giménez.

Diarios.

Infobae: La adopción y la licencia laboral: una perspectiva igualitaria. Gustavo M. Hornos. OPINIÓN. 25/10/2017

Ley Federal del trabajo fracción XXVII bis.

Clarín: Cambios en empresas: Licencias por paternidad: ya hay empleados que tienen hasta 6 meses, pero no todos se la quieren tomar. Constanza Niscovolos. 21/01/2020

Revistas/ Anales.

Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). Universidad del Salvador. Iushistoria, Revista electrónica N° 3 Septiembre de 2006. Abelardo Levaggi.

Jurisprudencia.

Sentencia T-865 de 4 de septiembre de 2008, proferida por la Corte Constitucional, actor: Carlos Alberto Naranjo Naranjo, demandado: Famisanar EPS y Magistrado Ponente doctor Marco Gerardo Monroy

Páginas web.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Art. 24.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

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

Art. 5 inc. b). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convención sobre los Derechos del Niño. Art.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>

Dec. 780 del año 2015.

Decreto 22/2015. Reglamentación concordante con la Ley N° 26.873. Art. 2.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/240799/norma.htm>

DECRETO N° 3413/79. Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias de la Administración Pública Nacional.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/19213/texact.htm>

Decreto Numero 2591 de 1991, Capitulo I. art 30.

Decreto Supremo N° 1212/2012 Licencia de paternidad trabajadores sector privado.

<http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/>

Derecho del Trabajo. Daniel Silvio Marugo. Editorial Cathedra Jurídica. 2015.

El régimen discriminatorio de la ley de contrato de trabajo en materia de licencia por maternidad y paternidad. Proyecto de investigación aplicada. Patricia Soledad Santamaría. Universidad Siglo XXI.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/11974>

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Convenios Colectivos de Trabajo. <https://www.sanidad.org.ar/acciongremial/cct/c103.aspx>

Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000). Universidad del Salvador. Iushistoria, Revista electrónica N° 3 Septiembre de 2006. Abelardo Levaggi.

<https://p3.usal.edu.ar/index.php/iushistoria/article/viewFile/1617/2050>

Historia del derecho laboral argentino. Cámara Argentina de Comercio y Servicios. Enero de 2018 – Unidad de Estudios y Proyectos Especiales.

https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

Infobae: La adopción y la licencia laboral: una perspectiva igualitaria. Gustavo M. Hornos. OPINIÓN. 25/10/2017 <https://www.infobae.com/opinion/2017/09/25/la-adopcion-y-la-licencia-laboral-una-perspectiva-igualitaria/>

La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003. Art. 1.

La Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. Ley N° 26.873. Art. 1. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/218212/norma.htm>

Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado. <http://www.ossyr.org.ar/pdf/bibliografia/540.pdf>

Ley federal del trabajo fracción XXVII bis. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>

Ley N° 21.824, Buenos Aires, 23 de junio de 1978 modificatoria del art. 177 de la L.C.T. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/77209/norma.htm>

Ley N° 23.451. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

Ley N° 2958. “Implementación de lactarios en las instituciones del sector público. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley2958.html>

Libro “Desarrollo de un estado de sensibilidad en el padre ante el nacimiento de un hijo”. Nieri Liliana. Psicología Educacional y del Desarrollo. Julio 2015. INSOD (Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas Projectuales). UADE. <http://www.bdigital.cesba.gob.ar/bitstream/handle/123456789/404/266%20-%20Libro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Salud y Desarrollo Social.. “Marco legal de la protección de la lactancia. <http://www.msal.gob.ar/plan-reduccion-mortalidad/boletin/lactancia/noti5.php>

Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art. 10
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

PATERNIDAD EN LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD. Pilar Núñez-Cortés
Contreras. Amparo Garrigues Giménez.
<http://www.repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/21902/31144.pdf?sequence=1>

Proyecto de ley. Contrato de Trabajo - Ley 20.744 -. Modificación del art. 158 e
incorporación del 158 BIS Y 158 TER, sobre licencia por familia. Fecha, 13/09/2018.
Expediente 5782-D-2018 <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyectoTP.jsp?exp=5782-D-2018>

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.2 en
línea]. <<https://dle.rae.es>> [30/01/2018].

Índice

Introducción.....	8
Capítulo I.	10
Proceso histórico.	10
1. La importancia del rol paterno.....	10
1.1 Distintos modelos paternos a través de la historia en América Latina.	11
1.2 El surgimiento de las primeras licencias.	15

2. En cuanto a lo normativo. La primera ley obrera en nuestro país.....	16
2.1 Medidas Protectoras	17
2.2 La Constitución Nacional y el surgimiento de los derechos laborales.....	19
Capítulo II.	Error! Bookmark not defined.
Análisis de la licencia por paternidad	
1. Introducción.	21
2. Régimen de licencias especiales.	21
3. Licencia por paternidad.....	23
3.1. Licencia por paternidad biológica.	23
3.2. Licencia por paternidad derivada del régimen de adopción.....	24
3.3 Las licencias por paternidad consideradas “especiales”.....	26
Capítulo III.....	28
Análisis de la L.C.T	
1 Introducción.....	28
1.1 Licencia por maternidad.....	29
1.2 Derecho Constitucional	31
8. Derecho Internacional	33
Capítulo IV.....	37
La licencia por paternidad en los distintos rubros de trabajo.....	37
1 Introducción.	37
2 Convenios Colectivos de Trabajo en el ámbito salud.	38
2.1 Convenios Colectivos de trabajo en el ámbito textil:	41
2.2 Convenios Colectivos de Trabajo Bancarios.	43
2.3 Convenios Colectivos de Trabajo de Empleados de Comercio.	45
2.4 Convenios Colectivos de Trabajo en el rubro de producción de alimentos.....	47
2.5 A modo de conclusión.....	50
3. Finalidad de la licencia.....	51

Capítulo V.....	52
Licencia por paternidad aplicada al Derecho Latinoamericano.	52
1. Licencia Aplicable al Derecho Argentino.	52
1.1. ¿Cómo operan los modelos de licencia por paternidad en otros países del mundo?	53
1.2. ¿Cuáles son las cláusulas que contempla el proyecto de ley de licencias por paternidad en Argentina?.....	54
2. Derecho a licencia por paternidad en la Jurisdicción Mexicana.....	54
3. Licencia de paternidad en el Derecho Colombiano.	56
4. Licencia de paternidad aplicada al Derecho Peruano.	56
5. Licencia de Paternidad en el derecho Paraguayo.	58
6. Licencia de Paternidad en el derecho Boliviano.	58
7. Licencia de paternidad en el derecho Chileno.....	59
8. Licencia de Paternidad en el derecho Venezolano.....	62
9. Jurisprudencia:	63
Capítulo VI.....	71
Conclusiones y propuesta	
Hipótesis.....	71
Conclusiones	71
Propuesta.	74
Glosario.....	75
Bibliografía.....	78

