



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía

Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino

2014

Tutora: Dra. Mariana V García

Alumna: Fiore, Natalia Carolina

Título al que aspira: Abogada

Fecha de presentación: diciembre 2014.

*“la lucha por la igualdad, guarda estrecha relación con la lucha por la
justicia social en el mundo del trabajo”*

Guy Ryder

Director General OIT

Día de la Mujer 2014

Agradecimientos:

Agradecer de corazón a mi familia, que me ayudaron de todas las formas posibles, en especial a mi mamá, mi papá y a mi gran compañero y sostén, Esteban, por los sueños compartidos.

Quiero agradecer a mi tutora, Dra. Mariana García, por su dedicación y acompañamiento en este trabajo de investigación.

Dedicatorias:

Este trabajo está dedicado muy especialmente a mis hijas, Dolores y Lucía, para que se sientan orgullosas de su mamá y aprendan que cuando la meta es un sueño a cumplir, todo el esfuerzo vale la pena...

Resumen:

El tema elegido en este trabajo final pretende demostrar la importancia que reviste el instituto de la licencia paterna, dentro de la disciplina jurídica que corresponde al derecho del trabajo, ya que como consecuencia de cambios sociales, el hombre ha dejado de ser el sostén económico principal, para pasar a tener un rol de ayuda, contención dentro del seno familiar más interno.

En el capítulo primero, trataremos la evolución que ha sufrido el concepto de familia y los modelos familiares, teniendo en cuenta la participación de la mujer en el mercado laboral, en los últimos 30 años, con la consecuencia del nuevo rol de paternidad de los hombres trabajadores, y por lo tanto, las consecuentes responsabilidades familiares compartidas, con la inevitable aplicación del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral. Su tratamiento y reconocimiento internacional.

En el capítulo segundo, se detalla el tratamiento y la aplicación de las licencias paternas en el derecho internacional y comparado.

En el tercer capítulo, se hizo un detalle de cómo funciona el régimen de licencias en el derecho laboral argentino, qué determina la Ley de Contrato de Trabajo: las licencias por maternidad, las licencias por adopción, los permisos de lactancia y la licencia por paternidad.

En el último capítulo, se hizo un análisis de los proyectos presentados en el Congreso Nacional y tienen estado parlamentario.

Para finalizar, presentamos la conclusión final y la propuesta superadora.

Estado de la cuestión:

El objeto de análisis de este trabajo es la licencia paterna en el empleo privado. Se estudiará al padre trabajador, que se desempeña en forma dependiente en el empleo privado.

El artículo (art.) 158 de la ley 20.744 (LCT) determina -entre las licencias especiales que enumera- que en caso de nacimiento de hijo, el trabajador gozará de una licencia de dos días corridos. Ello sin perjuicio de los mejores beneficios que acuerden los convenios colectivos de trabajo y los estatutos especiales.

Según Armando Grisolia¹, la licencia es un breve período 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. Los días son corridos (comprende hábiles e inhábiles) y pagos, es decir, se trata de una interrupción en el débito laboral sin pérdida de remuneración.

En cuanto a nuestro objeto de estudio –la licencia por nacimiento de un hijo- el Estado no puede dejar de lado una situación tan especial y única como lo es para toda la comunidad la llegada de un nuevo integrante a la familia. Pues desde una concepción social, la familia es considerada la institución más importante de toda la comunidad, es su base de formación, de contención, de ejemplo y principalmente de educación.

Según, Elizabeth Jelin (1998)² la definición clásica de familia, está compuesta por tres dimensiones: sexualidad, procreación y convivencia. Esta consideración ha sufrido

¹ Grisolia, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, Sexta Edición, Pcia. Buenos Aires: Abeledo Perrot SA, 25 de marzo de 2010

² Jelin Elizabeth (1998) Pan y afectos. La transformación de la familia. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

enormes transformaciones, evolucionando en direcciones divergentes. Es en este sentido que tales categorías resultan insuficientes a los efectos de conceptualizar las familias. Para Jelin, la familia es *“una institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana. Sus miembros comparten un espacio social definido en términos de relaciones de parentesco, conyugales y pater/maternales. Se trata de una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos, pero donde también hay bases estructurales de conflicto y lucha. Existen en ella tareas e intereses colectivos, pero sus miembros también poseen intereses propios diferenciados, enraizados en su ubicación en los procesos de producción y reproducción”*. La autora mencionada, plantea la familia como un espacio paradójico: es el lugar del afecto y la intimidad, y también el lugar privilegiado para el ejercicio de la violencia. Entre los hechos sociales más significativos que han influido en el concepto de familia podemos mencionar: la defensa de los derechos de las minorías sexuales; la lucha de las mujeres por la igualdad de género; los movimientos feministas; la adopción; el derecho al aborto; el divorcio; la incorporación sostenida de la mujer al ámbito productivo; la tenencia compartida; la inseminación artificial; la unión civil de parejas del mismo sexo; el derecho a morir; la donación de semen; el alquiler de vientres; la disminución de matrimonios; el aumento de parejas convivenciales; el matrimonio igualitario; los cambios en los roles parentales, sólo para citar algunos.

Las licencias por maternidad y paternidad, se enmarcan socialmente en lo que se denomina “políticas de cuidado”.

Para la Organización Internacional del Trabajo, desde el plano del derecho, el tema de las políticas públicas de cuidado, implican que todo ciudadano tiene derecho a cuidar

como a ser cuidado (cuidar es una responsabilidad social y una obligación y ser cuidado es un derecho), el foco de las políticas públicas de cuidado son: los niños y niñas y adolescentes, los adultos mayores, y las personas con discapacidades. En los últimos años, esta problemática se encuentra atravesada en forma transversal desde una perspectiva de género, ya que las actividades vinculadas con la provisión de servicios están asociadas, por lo general, a las mujeres. Esto tiene implicancias en las oportunidades y opciones de realización personal y laboral de las mujeres, afectando el logro de la igualdad de género.

Históricamente estas políticas familiares han estado destinadas con exclusividad a las mujeres. Concepciones culturales que sirvieron para consolidar la división sexual del trabajo, pues las mujeres se quedaban en casa y los varones salían a trabajar, por considerárselos únicos proveedores materiales de la familia.

El proceso de crianza en el grupo familiar, tiene un papel clave en el desarrollo de la personalidad de los sujetos. La Dra. Mirtha Cucco³ coloca al grupo familiar y al ejercicio de los roles de madre y padre como eslabones claves que vinculan la estructura social y el desarrollo de la personalidad individual. La función de madre y padre, más allá de que los modelos vayan cambiando tienden a perpetuarse, sin atención a quien los ejerza.

En la actualidad, estos valores culturales se ven sustancialmente modificados, con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Mujeres que, como muchas, cumplen con sus obligaciones laborales, para después hacerse cargo de las responsabilidades impostergables de su propia familia. La consecuencia de este cambio social, es que dentro del seno familiar se consensuen las responsabilidades compartidas entre el hombre y la mujer y su consecuente, equiparación de roles.

³ Psicóloga social argentina residente en Madrid.

Esta equiparación de roles, no supone que la mujer imite al hombre en su ámbito laboral, ni viceversa. Sino que la verdadera igualdad se ve en la complementariedad de lo que cada uno pueda aportar en ambos ámbitos.

Podemos advertir en nuestro régimen de contratos de trabajo que la licencia de las madres empleadas dependientes por nacimiento de un hijo, (mínimo 45 días pos parto, según art.177 LCT) resulta mucho más extensa que la otorgada a los padres trabajadores dependientes (dos días, según art. 158 LCT). Sin embargo, ellos empiezan a tener un espacio más activo en el escenario de las responsabilidades compartidas en el hogar.

Por lo tanto, consideramos que resulta necesario, la ampliación de la licencia por paternidad, no solo para beneficio del trabajador, sino que la razón más relevante es lograr que el Estado reconozca una realidad: la importancia que tiene la presencia del padre junto a su hijo en los primeros y vitales días de vida y no limitar la licencia por paternidad, (en dos días) para llevar adelante trámites administrativos (obra social, afiliaciones, registro civil).

Marco teórico:

Se define a las licencias laborales como aquellos periodos de tiempo determinado, por lo general breve, utilizado en beneficio propio por todo trabajador en relación de dependencia y son abonadas por el empleador.⁴

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y los diferentes Convenios Colectivos de Trabajo la delimitan y la LCT establece un mínimo inderogable de licencias que le son debidas al trabajador, sin perjuicio de lo cual, cada actividad en particular pueda incrementar estos derechos.

Básicamente, se reconocen acontecimientos como, nacimientos, enfermedad de familiar, muerte de familiar, trámites y días de estudio.

Las licencias por paternidad, junto a las licencias por maternidad y los permisos parentales, constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social, en las que se evidencia las asimetrías en el acceso, a partir de las condiciones que impone el mercado laboral.

En el ámbito internacional se le da un claro reconocimiento y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵, la licencia por paternidad biológica es un periodo de tiempo remunerado que se otorga al trabajador con motivo del nacimiento de su hijo, garantizándole de tal modo su derecho fundamental al cuidado y al amor. Es un derecho específico e intransferible del padre y responde a la necesidad de fomentar la implicancia de los varones en el cuidado de los hijos y en un reparto más igualitario de las cargas familiares. Su extensión difiere en los distintos países.

⁴ Daiana A. Dattoli, abogada y profesora de la USAL.

⁵ OIT, "La protección de la maternidad en el trabajo" <http://www.ilo.org/global/standarts/subjects>

El Convenio OIT n° 3 de 1919, sobre la Protección de la Maternidad, sugiere que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, la mujer está autorizada a no trabajar durante un periodo de 14 semanas posteriores al parto. Esta normativa internacional fue ratificada por la Argentina en 1933.

El Convenio OIT n° 156 de 1981 sobre Trabajadores con responsabilidades familiares, sugiere la aprobación de licencias por ausencia, maternidad y paternidad, de cuidado y de emergencia, ratificado por nuestro país en el año 1988.

El Convenio OIT n° 183 de 2000 sobre la Protección de la Maternidad revisa el convenio citado anteriormente, pero no está ratificado por nuestro país, dado que es evidente la contradicción con nuestro régimen legal vigente.

La OIT no tiene normas específicas acerca de las licencias de paternidad.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la cual, nuestro país, es uno de los Estados Miembros, reconoce a través de un informe denominado “Licencias para el Cuidado Infantil- Derecho de los hijos, padres y madres”, la inserción laboral de la mujer y la necesidad de incrementar la oferta de atención integral a la primera infancia y garantizar la calidad de la misma.

Introducción:

Este trabajo pertenece al área del derecho laboral, pretende demostrar el nuevo rol que cumple el hombre en el seno familiar, ya no como principal sostén económico, pero sí como pilar de contención y acompañamiento en la crianza de los hijos.

La elección de este tema como trabajo de investigación, se dio casi por casualidad. Cuando en una charla con mi marido, en la cual, él me contaba que tenía uno de los chicos que tiene a cargo en su trabajo, viviendo la experiencia más linda, la de ser papá, y en cualquier momento, este chico lo llamaba para contarle que ya había nacido su hijo, y que quería conocer, cuantos días le correspondía de licencia, porque a su señora le hacían cesárea. Fue en ese momento en que nos dimos cuenta, que por convenio colectivo al igual que la ley, se les otorgaba dos días, y que eran escasos, ya que la esposa de este muchacho estaría tres días internada. Recordamos además, que nosotros al momento de nacimiento de nuestras hijas, Esteban, mi marido, “se había guardado unos días “ para ese momento y que Lucía había nacido cuando él estaba de vacaciones , en su trabajo.

De esta simple conversación, surge mi inquietud y el reconocimiento de la importancia que tiene el rol del hombre en ese momento tan especial, y una realidad que ya es común en los últimos años, la de las responsabilidades familiares compartidas por el hombre y la mujer y la inserción laboral de la mujer.

Tema este último, (el rol del hombre en la familia) que en los últimos años, socialmente ha dejado de ser un rol reservado a la mujer. Es notorio desde hace varias décadas, que la mujer ejerce otro papel en la sociedad como trabajadora fuera del seno familiar; en varias ocasiones, ella es sostén económico de familia y el hombre queda a cargo de la casa. Vemos la profesionalización de la mujer como algo habitual, y ya no nos

sorprende. Como consecuencia de este cambio de roles puede advertirse también que el concepto de “familia” ha cambiado. Pues, se tienen en cuenta las nuevas circunstancias por las que atraviesa una familia, siendo difícil considerar y predecir, cuál es la “familia tipo”.

Además, en el fomento de las relaciones humanas y -sobretudo, de las familiares- en el vínculo “padre e hijo”, es necesario desde temprana edad afianzar ese lazo familiar. Por eso, estas circunstancias sociales, nos llevan a demostrar lo exiguo que se tornan los dos días que se le otorgan a un padre que trabaja en relación de dependencia, por el nacimiento de un hijo, -recuérdese- tan trascendente en la vida de una persona.

El presente trabajo se enfocará en analizar y justificar la duración de la licencia por paternidad otorgada al trabajador en relación de dependencia- según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)- teniendo en cuenta el nuevo rol que desempeña el padre, desde una perspectiva social, cultural y económica. También se propone estudiar el nuevo desempeño de la mujer dentro de la sociedad y sus consecuencias dentro del seno familiar.

Para llevar adelante esta investigación, será necesario identificar cómo funciona dicha licencia en el derecho comparado.

Asimismo, se deberá relacionar dicho tema con la discusión que está en auge, sobre las responsabilidades familiares compartidas y el cambio en el concepto de familia.

Desde otro punto de abordaje, la presente investigación se dirigirá a interpretar las distintas convenciones de la OIT -muchas de ellas reconocidas por nuestro país- sobre la no discriminación y la igualdad de trato entre los trabajadores de ambos sexos.

Desde esta perspectiva, esta tesis se propone, demostrar la necesidad de una modificación en el régimen sobre licencias especiales que establece la Ley de Contrato de

Trabajo para los empleados en relación de dependencia dentro del ámbito del empleo privado, quedando al margen lo establecido por cada convenio colectivo de trabajo y los estatutos especiales.

CAPITULO I:

“NUEVO ROL DE LA MUJER Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS “

SUMARIO: 1- Introducción. 1-2- Modelos familiares. 2- El nuevo concepto de paternidad. 3- Las responsabilidades familiares y el trato igualitario. 4- El ejercicio de una paternidad responsable. 5- Declaraciones y Tratados con jerarquía constitucional en nuestro país. 6- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. 7- La maternidad y la paternidad en el trabajo. 8- Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. 9- Conclusión.-

1-Introducción:

En la actualidad y como consecuencia de la dinámica de los cambios sociales en los modos de vida, se ha considerado el cambio en el concepto de familia, no ya como el hogar conformado por el padre, la madre y los hijos, sino como una institución dinámica que se adapta a las realidades sociales y que es capaz de incluir en el término, no ya padre y madre y hermanos, sino tener en cuenta que la familia, es el grupo de personas que permanentemente conviven y viven bajo un mismo techo, situaciones similares y cotidianas de una familia.

La sociología de la familia actual percibe que aumentaron los hogares unipersonales, se duplicó la cantidad de jóvenes solteros que viven solos, disminuyeron las familias con tres o más hijos, aumentaron las parejas sin hijos, la cantidad de jóvenes solteros que viven con sus padres, las parejas de hecho, las madres solas que viven con sus hijos, las familias reconstituidas (ensambladas), los hombres separados que viven solos.

Cada vez hay más hogares compuestos por menos miembros, aumenta la edad de aquellos y se retrasa el ciclo vital, por lo tanto disminuye la natalidad. Aumentaron las rupturas matrimoniales y las personas que viven solas.

Se debilitó paulatinamente la autoridad paterna y los lazos afectivos del parentesco. El número de integrantes de la familia se reduce a madre, padre e hijo y los lazos con el resto de la familia se pierden.

El proceso de crianza en el grupo familiar, tiene un papel clave en el desarrollo de la personalidad de los sujetos. La Dra. Mirtha Cucco⁶ coloca al grupo familiar y al ejercicio

⁶ Ob.cit.

de los roles de madre y padre como eslabones claves que vinculan la estructura social y el desarrollo de la personalidad individual. La función de madre y padre, más allá de que los modelos vayan cambiando tienden a perpetuarse, sin atención a quien los ejerza.

Todos estos factores sociales tuvieron un gran impacto en la institución familiar: el acceso de la mujer al mercado laboral, mayor esperanza de vida, divorcios, reproducción asistida, homosexualidad, etc.

1-2 Modelos familiares:

Según el psiquiatra y psicoanalista, Enrique Saracho Rotaeché, especialista en intervención comunitaria, ha clasificado los modelos familiares a lo largo de los últimos años, considerando :

I. Modelo paterno-materno filial: (tradicional, década de los '50)

En este modelo, los roles están bien diferenciados, el hombre se ocupa del trabajo fuera de casa, por ser el sostén económico de la familia. La mujer organiza todo lo que tiene que ver con la crianza de los hijos y el cuidado de la casa. Las decisiones de todo lo referente a fuera de la casa las toma el hombre, mientras que la mujer resuelve lo que respecta al adentro de la casa. El marido adopta una posición jerárquica superior “cabeza de familia” y la mujer tiene como sentido principal, la maternidad.

La crianza se basa en el vínculo, madre-hijo y el padre ocupa un papel periférico, con un autoritarismo arbitrario y la madre actúa como mediadora y cómplice de los hijos.

II. Modelo de cambio: (fines de los '70 y década del '80)

Proviene del acceso de la mujer a los estudios, al mercado laboral y su liberación sexual con la llegada de los anticonceptivos y el divorcio. Surge de esta manera, su independencia económica, el gimnasio para cuidar su imagen y alimentación, una rica vida social, y su transformación en profesional.

El hombre apoya estos cambios para demostrar que no es machista, sino que colaborador. Se comparten las tareas de crianza de hijos y labores domésticos, aunque no las responsabilidades que siguen en manos de la mujer, que se convierte en mujer de doble jornada.

La distancia padre e hijo se borra, y la educación se basa en la paridad.

Este modelo genera conflictos en el matrimonio y con los hijos adolescentes que demandan límites.

III. Modelo post-moderno: (neo tradicional, década de los '90)

Es consecuencia del fracaso del modelo anterior. Las siguientes generaciones, con el fin de no repetir lo de sus padres, tienden a renunciar a conformar una familia y viven solos o con parejas o familias de fin de semana y, en ocasiones, renuncian a tener hijos.

En cada modelo de familia, se reproducen los mismos roles, aunque cambian de persona. Igualmente, todos los modelos tienen carencias en la contención de ansiedades y en el ejercicio de la autoridad. Los roles en cada modelo son el que realiza la madre en la familia tradicional, quien brinda nutrición, sostén, cariño y confort y el del padre en el mismo modelo, quien ejerce la autoridad, pone límites, protege. Hay que tener en cuenta, que a los niños no les interesa quien realice cada función, ni como lo lleva a cabo.

Los cambios sociales generan cambios en la forma de vida y en la organización de la vida cotidiana de las familias.

La institución familiar es una forma de organización de nuestro modo de vida, al servicio de las necesidades de sus integrantes. En la actualidad y desde siempre, este concepto ha estado en crisis, ya que es una realidad dinámica que debe evolucionar para poder responder a las necesidades que se van desarrollando en una sociedad de consumo industrializada.

El espacio doméstico y familiar ha sido redefinido como un espacio de colaboración en un proyecto de vida en común en el que todos los miembros tienen que participar en el bienestar individual y colectivo

Todo esto lleva a considerar, la equidad en las responsabilidades familiares compartidas entre hombre y mujer, su consideración y el acatamiento que le da el Estado, con su regulación. Para ello es necesario tener en cuenta su marco legal.

2- El nuevo concepto de paternidad:

En los últimos treinta años fueron surgiendo diversos conceptos que fortalecieron la idea de un nuevo concepto de padre, de aquel que se compromete con los cuidados y la crianza de los hijos.

Los hombres más jóvenes quieren tener un papel más participativo en la vida de la familia y en la educación de los hijos. Para estos hombres ver crecer a los hijos va en paralelo con su carrera laboral.

La nueva masculinidad va de la mano del nuevo orden en el que las mujeres ingresan en el mercado laboral y deben compartir la crianza de los hijos, y va asomando un

nuevo derecho humano el de ejercer libre y gozosamente tanto la maternidad como la paternidad.

Es necesario promover las condiciones necesarias para que en el ejercicio de su paternidad, el trabajador pueda lograr el justo equilibrio entre los deberes laborales y las responsabilidades familiares. Se deberá contemplar la situación de que ambos progenitores compartan esas responsabilidades en situación de igualdad, sin discriminación laboral por ser la madre o el padre trabajador.

El hijo necesita de la protección y del cuidado de sus progenitores. El cumplimiento de esa responsabilidad es un deber de los progenitores y es, al mismo tiempo, un derecho.

3- Las responsabilidades familiares y el trato igualitario:

En la actualidad existe una tendencia a reconocer que padre y madre tienen roles igualitarios. El periodo posterior al nacimiento de un hijo, se considera como de adaptación de ambos progenitores a la llegada del nuevo integrante, y permite que ambos progenitores logren equilibrar las responsabilidades familiares y las profesionales.

El modelo social tradicional de división de tareas se ha quebrado en la medida que la mujer se ha introducido en el mercado laboral. Pero, es necesario aclarar, que además de su rol en el mercado laboral, la mujer continúa siendo la principal responsable de las tareas familiares.

Uno de los primeros pasos que dio el derecho laboral en la atención de la mujer, fue con la protección de la mujer embarazada.

Recientemente, se toma en cuenta la doble discriminación que sufren las mujeres con responsabilidades familiares, tanto por ser mujeres como por asumir responsabilidades

familiares, esto permitió el planteo de facilitar el trabajo de las personas con responsabilidades familiares a su cargo, para hacer compatible el trabajo con la familia.

Últimamente se ve la discriminación laboral en el hombre a quien no se le reconoce las mismas licencias y los permisos laborales que le facilitan la atención de sus hijos recién nacidos o enfermos.

Las nuevas formas de familias ensambladas, las monoparentales, los padres divorciados, implican cambios para la política familiar como para la política de la seguridad social, que cada vez están más interrelacionadas.

4- El ejercicio de una paternidad responsable:

La responsabilidad derivada de convertirse en madre o padre, significa hacerse cargo de guiar, de orientar, de limitar, de preguntar, de responder, de constatar, de proponer y, además de realizar un ejercicio consciente de cada una de esas acciones. Ser padre es construir una relación de presencia, respeto y autoridad. La presencia de los padres en la vida de sus hijos es el resultado de una interacción donde se acompaña en los momentos de evolución en la vida de ambos. La ausencia, no tiene remedio⁷.

Las investigaciones sobre el desarrollo de las personas, demuestran que los niños nacen con el impulso de buscar a sus padres y conectarse con ellos y los padres tienen la capacidad interna, el instinto, de responderles. Se trata de una fuerza física y emocional, que arrastra a los hombres padres a sus hijos y a los hijos hacia los hombres padres, para configurar, enriquecer y perpetuar la vida de cada uno. Esto constituye lo que Pruett

⁷ Sinay, Sergio, Ser padres, es cosa de hombres: redescubrimiento y celebrando la paternidad, Del Nuevo Extremo, Bs.As., 2004.

denomina, necesidad de padre o paterna⁸. La atención paterna desde las primeras semanas de vida, cumple un papel fundamental para ayudar a los bebés a convertirse en seres humanos plenos.⁹

La relación entre los hombres y su trabajo cambia profundamente después de convertirse en padres.

En los últimos años del siglo XX, fue reconocida a nivel internacional, como consecuencia de los cambios sociales, culturales y educativos, la necesidad de conciliar la familia y el trabajo con las responsabilidades del hombre y mujeres, en pro de una mejor calidad de vida.

Se le dio reconocimiento legal al embarazo de la mujer trabajadora y al parto, con el otorgamiento de su respectiva licencia.

La OIT hace hincapié en el notable aumento en la participación de la mujer en el mercado laboral.

Hubo un aumento considerable de la cantidad de hogares dirigidos por mujeres, ya sea madres solteras o de mujeres sostenes económicos de sus hogares o de mujeres divorciadas con hijos menores a su cargo.

Una de las formas de compaginar trabajo y familia es a través de la protección de la maternidad y del permiso parental, que consiste en periodos prolongados de ausencia al trabajo y puede tomarlo tanto el padre como la madre¹⁰.

⁸ Pruett, Kile, El rol de padre: la función irremplazable, Javier Vergara Editor, Bs.As. 2001.

⁹ ibidem

¹⁰ OIT, La hora de la igualdad en el trabajo

Otra forma de conciliar trabajo y familia lo constituyen las disposiciones laborales de ayuda a la vida familiar promovidas por las empresas. Los lugares de trabajo adaptados a la vida familiar, suelen ser más populares en las grandes empresas¹¹.

Resulta imprescindible que la Seguridad Social reconozca a los padres trabajadores su derecho y que establezca la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres. Dado que establecido el principio de igualdad de oportunidades y ya demostrado en los hechos la capacidad de la mujer para desempeñar con eficacia todos los trabajos y la del hombre para cuidar a los niños, es necesario que la Seguridad Social lo facilite, como lo hace con la mujer.

Es necesario aclarar los conceptos, que hacen el objeto de estudio, de este trabajo de investigación, los términos de licencia, permiso y ausencia, que no son utilizados como sinónimos, sino que cada uno tiene una acepción y un marco legal distinto, son los medios que permiten llevar a cabo el ejercicio de una paternidad responsable.

Licencia: según el diccionario de la Lengua Española, es permiso para hacer algo.

Permiso: considerado como el periodo durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones.

Ausencia: de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones más comunes significa el tiempo en que alguien está ausente para hacer algo.

Tanto el término licencia como permiso expresan con mayor precisión nuestro tema abordado, pero es necesario reconocer, que mientras el vocablo permiso parece ser el más utilizado en el ámbito del derecho Comunitario y europeo en general, la expresión licencia,

¹¹ OIT, La protección de la maternidad en el trabajo.

predomina en el derecho americano, es el término que generalmente utiliza la Organización Internacional del Trabajo y es el término más asimilado con el derecho y la práctica argentina.

Corresponde hablar de licencias paternas frente a la suspensión de ciertos efectos de la relación laboral del trabajador padre con motivo del nacimiento, la adopción o el cuidado de sus hijos.

El trabajador puede gozar de diferentes *tipos de licencias*:

- Licencia por paternidad biológica,
- Licencia por paternidad adoptiva,
- Licencia parental,
- Licencia por causa de fuerza mayor por motivos familiares,
- Licencia por cuidado o por enfermedad de hijo.

La licencia por paternidad biológica, es un periodo de tiempo remunerado que se otorga al trabajador con motivo del nacimiento de su hijo¹² garantizándole de tal modo su derecho fundamental al cuidado y al amor. Es un derecho específico e intransferible del padre y responde a la necesidad de fomentar la implicación de los varones en el cuidado de los hijos y en un reparto más igualitario de las cargas familiares. Su extensión difiere en los distintos países.

¹² OIT, La protección de la maternidad en el trabajo.

La licencia por paternidad adoptiva o por adopción: para el diccionario de la Lengua Española, adoptar es, recibir como hijo, con los requisitos y solemnidades que establecen las leyes, al que no lo es naturalmente.

Generalmente, los empleados que deciden adoptar un niño, no pueden acogerse a la política de licencias para padres biológicos, pero se les reconoce una licencia por adopción a fin de que puedan acompañarlo y cuidar de él y comenzaría en el momento que el niño llega al hogar.

La licencia parental es la que permite a cualquiera de los progenitores atender y cuidar a sus hijos recién nacidos, una vez expirada la licencia por nacimiento o a sus hijos de corta edad. La licencia se otorga con el beneficio de reintegrarse a su puesto de trabajo.

El régimen de la licencia parental varía de un país a otro. Considerada como un derecho familiar, que permite la conciliación entre la vida familiar y la profesional, y es claro que el primer beneficiario son los niños pero también son los trabajadores padres, los empleadores y la sociedad en su conjunto¹³.

La licencia por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes donde se haga necesaria la presencia del trabajador, como por ejemplo, el supuesto de hospitalización o accidente de hijo. Su duración es breve y varía en el régimen de cada país, pero generalmente se otorga en los supuestos donde el hijo supera la edad de la licencia parental.

La licencia por cuidado o por enfermedad de hijo, algunos países conceden determinada cantidad de días anuales para este supuesto.

¹³ Ibidem.

5- Declaraciones y tratados con jerarquía constitucional, en nuestro país:

La mayoría de las Declaraciones y Tratados Internacionales tienen en cuenta la importancia de las licencias por maternidad y paternidad e intentan avanzar en la protección de los derechos tanto de los niños y niñas como de sus progenitores. En la Argentina, muchos de ellos cuentan con jerarquía constitucional desde 1994 (artículo 75 inciso 22 de la Constitución nacional):

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 25 inciso 2 que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales” (incluido por la Constitución nacional a través de su artículo 75 inciso 22).

2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado en 1966, entra en vigor en 1976) dispone en su artículo 10 inciso 2 que “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 una licencia con remuneración o prestaciones adecuadas de la seguridad social...”. Este pacto fue aprobado en la Argentina por la Ley 23313/86.

3. La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (entra en vigor en 1978, también conocida como el Pacto de San José de Costa Rica) fue aprobada en la Argentina por la Ley 23054/84 y establece que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

4. La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979) determina en su artículo 11 que “... implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales ... protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella... toda mujer en estado de gravidez o en época del embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”. En la Argentina fue aprobada mediante Ley 23179/85.

5. La Convención sobre los Derechos del Niño (1989), aprobada por la Argentina a través de la Ley 23849/90, establece en su artículo 24 inciso d) que el estado “debe asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres”.

6- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

Como antecedentes en la materia: C3, C103, C156, C183 y las recomendaciones 165 y 191. De todos estos convenios, la Argentina ratificó solo:

✓ El Convenio OIT 3 sobre la protección de la maternidad (de 1919) sugiere que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer no estará autorizada a trabajar durante un período de 14 semanas siguientes al parto y tendrá derecho a abandonar el trabajo presentando un certificado que declare que el parto será en un período de seis semanas. Las prestaciones que recibirá la madre durante el período en que permanezca ausente serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguros. La madre tendrá derecho a dos descansos

de media hora por día para amamantar a su hijo/a. Este Convenio fue ratificado por la Argentina en 1933.

✓ El Convenio OIT 156 (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares sugiere la aprobación de licencias por ausencia, maternidad y paternidad, de cuidado y de emergencia. Este Convenio fue ratificado por la Argentina en 1988.

✓ El Convenio OIT 183 (2000) de Protección de la Maternidad revisa el Convenio OIT 103 (1954) que establecía un mínimo de 12 semanas de licencia por maternidad y dispone una licencia por maternidad de 14 semanas, con un pago no menor a dos terceras partes del salario. Ambos convenios establecen que el tiempo previsto para la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y ser remunerado. Este convenio no fue ratificado por la Argentina debido a que, si bien prevé un período de licencia por maternidad mayor al reconocido por la Ley de Contrato de Trabajo, establece cláusulas que limitan los derechos de las trabajadoras.

7- La maternidad y la paternidad en el trabajo¹⁴

En la actualidad, prácticamente todos los países han promulgado leyes sobre la protección de la maternidad en el trabajo. La OIT ha hecho un informe y ha recabado datos recientes sobre 185 países de los cuales el 34% de ellos, cumple con los requisitos del Convenio N° 183 sobre Protección de la maternidad del año 2000, en tres aspectos:

- Conceder al menos 14 semanas de licencia
- El monto no es inferior a los dos tercios de sus ganancias anteriores

¹⁴ ibidem

- Se financian mediante un seguro social o fondos públicos

Para la OIT la licencia de paternidad consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento para atender al recién nacido y a la madre.

La OIT no tiene normas específicas sobre la licencia de paternidad. Pero la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo CIT en 2009, reconoce que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral interesan a los hombres y mujeres. Se reconoce, en base a los datos recogidos, que la concesión de una licencia para los padres es más habitual en las economías desarrolladas, África, Europa Occidental y Asia Central.

Para la OIT la licencia parental es un periodo de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o hijo pequeño. Los sistemas de licencia parental varían en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad de hijo que atender y transferibilidad entre los progenitores.

La OIT da directivas para la aplicación de estas políticas, para que las organizaciones de empleadores y trabajadores las apliquen en función de desempeñar, diseñar y aplicar medidas de protección de la maternidad y de conciliación del trabajo y la familia:

- I. Adoptar y aplicar leyes y políticas influyentes para lograr la protección efectiva.
- II. Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, requiere de un contexto y confiable marco legal.

- III. Diseñar políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar, para lograr la igualdad de género sustantiva.
- IV. Abordar la maternidad, la paternidad y el cuidado como responsabilidades colectivas, mediante la seguridad social o con fondos públicos y a los servicios de cuidado de personas.
- V. Hacer de la maternidad y el trabajo de cuidado no remunerado unos componentes claves de los programas de protección social.
- VI. Crear una cultura favorable en el lugar de trabajo.
- VII. Promover la distribución equitativa de las responsabilidades familiares a lo interno de los hogares, entre hombres y mujeres.
- VIII. Establecer una cultura preventiva de seguridad social y salud en el trabajo.

8- Licencias para el cuidado infantil- Derecho de hijos, padres y madres:¹⁵

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha emitido un informe denominado “Licencias para el cuidado infantil – Derecho de hijo, padres y madres” en julio de 2011 ¹⁶.

En la actualidad, hay una situación que no se discute que es que los niños y niñas necesitan cuidado desde que nacen. Tradicionalmente, en los países de América Latina y el Caribe estos cuidados se los brinda la madre. Es necesario el reconocimiento del cuidado

¹⁵ www.cepal.org/desafios.

¹⁶ Pautassi, Laura C., Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.

Río, María Nieves, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social de la CEPAL.

como un derecho universal ejercido por todos los niños. Los cuidados implican tiempo, conocimiento, y dedicación sobre todo en los primeros meses de vida.

Hay vacíos en la legislación laboral de la región que condiciona la inserción de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivos y de cuidado y que afecta directamente el desarrollo y crecimiento de los niños.

La CEPAL 2010 considero que el notable aumento de la inserción de la mujer al mercado laboral remunerado sin el correlato de una participación de igual importancia que los varones en el cuidado con la consecuente sobrecarga de tareas y obligaciones y efectos negativos sobre la trayectoria laboral de las mujeres.

Un vacío legal es la ausencia de políticas laborales de interdependencia de los ámbitos productivos y reproductivos de las personas lo que obstaculiza la realización de tareas de una manera equitativa.

Hay que aclarar que los consensos de Quito 2007 y Brasilia 2010 de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, le dieron un importante impulso a esta situación de falta de reconocimiento. En este contexto los estados se comprometieron a incrementar la oferta de atención integral a la primera infancia y garantizar la calidad de la misma.

Es necesario aclarar, que en los últimos años se ha logrado una equiparación en la licencia por nacimiento de hijo biológico con la licencia por adopción que les puede corresponder al padre y a la madre, además de una paulatina ampliación de la licencia para los padres trabajadores.

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN AMÉRICA DEL SUR				
PAÍS	POR MATERNIDAD			POR PATERNIDAD
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	LACTANCIA	
Argentina	90 días 6 meses por hijo con síndrome de Down	100% financiado por el Sistema de Seguridad Social	1 hora diaria en 2 descansos hasta el primer año	2 días por nacimiento
Bolivia	45 días pre y post parto	100% del salario (90% SS, 10% empleador)	2 descansos de 1 hora por día	no contemplada
Brasil	120 días por nacimiento y adopción	100% financiado por SS	2 descansos de 30 minutos hasta los 6 meses	5 días
Chile	18 semanas por nacimiento y adopción	100% financiado por SS	2 descansos de 1 hora diaria hasta los 2 años	5 días por nacimiento o adopción
Colombia	12 semanas, 6 semanas post parto y adopción	100% financiado por SS	2 descansos de 30 minutos hasta los 6 meses	4 días por nacimiento y 6 semanas para adoptante único
El Salvador	12 semanas	75% a cargo del empleador en forma anticipada 25% por SS	1 hora diaria	no contemplada
Ecuador	12 semanas, transferibles al padre en caso de muerte de la madre	100% del salario, 75% por SS y 25% a cargo del empleador	2 horas diarias hasta el año	10 días por nacimiento, 15 días por adopción, 8 por nacimiento prematura y 25 días por enfermedad o discapacidad del recién nacido
Paraguay	12 semanas	100% financiado por SS	2 descansos de 30 minutos cada uno	2 días por nacimiento
Perú	90 días, más 30 días por parto múltiple 30 días por adopción	100% financiado por SS	1 hora diaria hasta el año	4 días por nacimiento
Uruguay	12 semanas (en el sector privado) 13 semanas (sector público) 6 semanas por adopción	100% financiado por SS	2 descansos de 30 minutos hasta los 6 meses o reducción de la jornada en el sector público	10 días en el sector público 3 días en el privado 6 semanas por adopción
Venezuela	18 semanas (6 pre y 12 post parto) 10 semanas por adopción	100% financiado por SS	2 descansos de 30 minutos	14 días por nacimiento o adopción 21 días por parto múltiple 28 días por enfermedad de niño o madre

Solo supera el rango de las 14 semanas de licencia por maternidad establecidas por el Convenio 183 de la OIT: Chile, Venezuela y Brasil.

En la mayoría de las legislaciones de la región no se incorpora el ciclo de vida de un hijo a la vida laboral del padre o de la madre.

En Argentina, Brasil y Cuba existe lo que se denomina periodo de excedencia, donde se extiende la licencia por nacimiento hasta los 6 meses del recién nacido y solo para la mamá, y no es remunerada y no cotiza a los efectos de la seguridad social. Solo en Cuba, la excedencia se da al padre o a la madre, es remunerada y su extensión es hasta el primer año del hijo.

Con respecto a la licencia paterna, el promedio de la región es de 2 a 5 días, salvo Ecuador 10 días y 15 por adopción, Uruguay 10 días, Venezuela 14 días por nacimiento.

Este informe confeccionado por la CEPAL¹⁷, a modo de conclusión, da instrucciones a las futuras reformas en las legislaciones laborales de los países de esta región:

I. Redistribución y disposición de tiempo, recursos y servicios de cuidado, desvinculado de la condición salarial de padres y madres.

II. Cobertura universal y gratuita de los servicios educativos, de cuidado y de salud para la primera infancia.

III. Establecer y ampliar las licencias remuneradas para padres, conservando en todos los casos las licencias maternas. Los permisos no deberán ser legalmente alternativos para padres o madres y en todos los casos el costo debería ser cubierto

¹⁷ Bajado de <http://www.cepal.org/desafios>.

preferentemente por los presupuestos generales de la seguridad social y no por las cotizaciones de los involucrados.

IV. Legislar licencias remuneradas para padres y madres, que incluyan el ciclo de crianza y de vida, incorporando licencia por enfermedad de los hijos.

V. Reglamentar periodos de excedencia por razones de cuidado en la primera infancia, para varones y mujeres, con resguardo obligatorio del puesto de trabajo, computable a efectos de antigüedad y para los sistemas previsionales de salud y pensiones.

VI. Establecer la obligación de las empresas, indistintamente del sexo de sus empleados, de instalar, mantener o proporcionar centros de cuidado infantil, al mismo tiempo disponer de sistemas de fiscalización estatal y sanciones por incumplimiento.

VII. Transferir recursos a las familias reconociendo el costo económico del cuidado, apoyar mediante subsidios o exenciones fiscales la adquisición y oferta de servicios de cuidado en el acto privado y desarrollar cuentas satélites, en el marco del diseño del presupuesto que incluyan recursos para la primera infancia.

VIII. Vincular las políticas sociales a las políticas de cuidado en la infancia, considerando además del papel del Estado y del mercado, los tejidos sociales y comunitarios que permiten hoy a las familias desarrollar estrategias de conciliación.

IX. Difundir el alcance del derecho del cuidado y la necesidad de una redistribución del trabajo y el tiempo implicado en el marco del diseño de sistemas amplios de protección a la infancia, para superar su consideración como una cuestión de resolución individual y privada.

9- Conclusión:

Nuestra región y la Argentina, por pertenecer a ella, presenta un esquema de prestaciones y servicios denominado de “universalismo estratificado” o sea, se ve que el acceso a los distintos tipos de prestaciones que brinda la protección social está determinado por el tipo de inserción de los trabajadores en el mercado laboral: trabajadores informales, aumento de desempleo, inestabilidad laboral y precariedad laboral, además del trabajador formal y enfrentar el desafío de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

El sistema vigente vulnera la concepción del cuidado como un derecho universal.

Es evidente que no todos los trabajadores argentinos tienen acceso a las mismas prestaciones de la protección social sino que el acceso a la protección social está determinado por la inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

Queda evidenciado, que las licencias resultan fundamentales para el desarrollo infantil. Una de las razones fundamentales y básicas es que la estimulación temprana (sobre todo en el primer año) que es dada por el padre y la madre es mucho más beneficiosa para el niño que la que puede dar un tercero.

Es claro que, en la obtención de un puesto de trabajo, se ve la discriminación por género, evidenciada en el hecho que la mujer tiende a ser más costosa a los empleadores por tener licencias por maternidad más largas que los hombres.

Es necesario conciliar la vida productiva con la reproductiva, queda por demás demostrado lo beneficioso que resulta para el niño y para una mejor organización de la vida interna de una familia, y es una deuda pendiente del Estado, es necesario su reconocimiento y su marco legal a esta necesidad.

CAPITULO II:
“ LICENCIAS PATERNAS EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y
COMPARADO”

SUMARIO: **1-** Introducción. **2-** Instrumentos internacionales. **2-1-** Documentos de la Organización Internacional del Trabajo. **3-** El derecho de la Comunidad Europea. **4-** Derechos nacionales de la Comunidad Europea. **5-** Las licencias por nacimiento para padres en países asiáticos y oceánicos. **6-** Las licencias por paternidad en países africanos. **7-** El régimen de licencia por paternidad en algunos países de América. **8-** Conclusión.

1-Introducción:

Veremos como es tratado el tema de las licencias por nacimientos, en los distintos países de la Unión Europea, en algunos países africanos, asiáticos y de Oceanía, y finalmente veremos como países de nuestro continente americano conceden a sus trabajadores el régimen de licencia por paternidad.

Es necesario aclarar la distinción entre licencia por paternidad, entendida como la autorización del empleador de eximir al trabajador de la obligación de cumplir con sus prestaciones por una cantidad de días, a razón del nacimiento de un hijo y los permisos parentales, que son concedidos en su mayoría por países europeos donde se les brinda al padre trabajador una determinada cantidad de días para llevar adelante las responsabilidades familiares, este permiso tiene un límite de edad en el niño y un límite en la duración, por lo general son anuales y no son retribuidos, se pueden llevar a cabo en tiempo completo o a tiempo parcial. La mayoría de los países latinos no reconocen en sus regímenes nacionales tales permisos parentales.

2-Instrumentos internacionales:

Distintos documentos internacionales consagran el derecho a la igualdad, la importancia de la familia y la responsabilidad compartida respecto a las tareas hogareñas y al cuidado de los hijos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos declara el derecho a la igualdad de las personas (art. 2.1 7) y que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y reconoce que, tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado (art.16.3)

Además, la Convención de los Derechos del Niño, reconoce en su artículo 18 que, tanto el padre como la madre tienen obligaciones comunes respecto de la crianza y desarrollo de sus hijos.

Hay que tener en cuenta, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art.17) dispone que los estados partes deben tomar medidas para asegurar la igualdad de derechos y la equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

2-1 Documentos de la OIT:

Hay que aclarar que no existen instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo que traten específicamente el tema de las licencias paternas, pero si hay convenciones y recomendaciones que se relacionan estrechamente al tema.

✓ Convenio N° 111 y la Recomendación N°111: sientan el principio de la no discriminación, de igualdad en el trabajo, que se vincula a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Se afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Sabemos que los Estados miembros de la OIT se adhieren sin reservas a este principio fundamental.

Los Estados miembros también se obligan a tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política, la promulgación de leyes, su aplicación mediante los convenios colectivos. Las políticas nacionales que apliquen esta

recomendación deberán tener en cuenta las condiciones de trabajo, la seguridad social, los servicios sociales y las prestaciones sociales con relación al empleo.

✓ Convenio N° 156 y la Recomendación N°156: Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Uno de los pilares que tuvo en cuenta este Convenio fue la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer del año 1979, que establece que los estados partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Ambos instrumentos contienen disposiciones específicas en orden al equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

El propósito es obligar a los Estados que lo ratifiquen a incluir entre los objetivos de su política nacional el que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a trabajar sin discriminación y sin conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Por aplicación del principio de trato igualitario, la Recomendación reconoce expresamente que los trabajadores y trabajadoras deberían tener derecho a una licencia de maternidad (licencia parental) para cuidar a sus hijos, sin perder su empleo y conservando los derechos que derivan de él. Su duración y condiciones deberían determinarse en cada país por vía legislativa, a través de convenios colectivos de trabajo, reglamentos de empresas, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra manera según la práctica nacional y tenga en cuenta las

condiciones nacionales. El instrumento reconoce que el trabajador con responsabilidades familiares respecto de un hijo debería obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

Dentro de este contexto, la finalidad que persiguen estos instrumentos, es que ambos padres compartan las responsabilidades familiares en igualdad de condiciones, a fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

✓ Convenio N°103 y la Recomendación N°95 ambos sobre la Protección de la Maternidad del año 1952, fueron revisados en el año 2000 y dieron origen al Convenio N° 183 con el mismo nombre, Protección de la Maternidad.

Dicho Convenio reconoce expresamente determinadas licencias al trabajador. Establece que en caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el periodo de licencia posnatal, el periodo de la licencia faltante, se le traslada al padre.

En caso de enfermedad u hospitalización de la madre después del parto y antes de que finalice el periodo de licencia posterior al parto, la Convención determina que si la madre no puede hacerse cargo del bebe, el padre debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo por la duración que le resta cumplir a la madre, de conformidad a la práctica y legislación nacional de cada país.

Queda en claro, que la Convención y la Recomendación, apunta a que la madre que trabaja y el padre que trabaja debería tener derecho a una licencia parental durante el periodo siguiente a la expiración de la licencia por maternidad, acorde a la legislación nacional de cada país. Es necesario aclarar, que se deberá contemplar la misma situación para los padres que adoptan hijos.

3-El Derecho de la Comunidad Europea:

Miguel Ángel Falguera Baro¹⁸, en su libro “Filiación y familia: sus efectos en el contrato de trabajo”, dice que la maternidad y las situaciones que son consecuencia de ello, tienen efectos indudables sobre la relación laboral, el tiempo de trabajo y sobre el propio contrato de trabajo. Dice además, que mientras el intervencionismo se encuentra en claro retroceso en dicha disciplina, no ocurre lo mismo en el ámbito familiar, donde la regulación del Estado ha crecido. Se han ampliado los derechos de los trabajadores, como los de las trabajadoras en dicha materia, también se han incrementado los supuestos causantes y los sujetos titulares de dicho derecho.

Falguera Baro, hace hincapié diciendo que el derecho de la Seguridad social vive una experiencia similar, porque cuando se extreman los requisitos para el acceso a las prestaciones y se limita su contenido, en esta materia analizada se amplía el terreno de las tutelas que brinda el sistema.

Esta tendencia, no solo se produce en el derecho español, sino que puede extenderse al derecho internacional, como se ha producido en el derecho Comunitario.

A continuación, se nombrara medidas comunitarias que se relacionan con el tema:

1. La Carta Social Europea, de octubre de 1961, donde los gobiernos miembros del Consejo de Europa, reconocen como objetivo de sus políticas el establecimiento de las condiciones que facilitaran el derecho de familia, como célula fundamental de la sociedad, a una adecuada protección social, jurídica y económica para alcanzar su pleno desarrollo.

¹⁸ Falguera Baro, Miguel Ángel, Filiación y familia: sus efectos en el contrato de trabajo, en Básicos de Derecho Social, 5, Bomarzo, Albacete, 2004

2. Las Directivas 76/207 y 2002/73 sobre la igualdad de trato, del año 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, modificado por el Parlamento Europeo y el Consejo en el año 2002. Esta última, introdujo expresamente el tema de las licencias paternas.

Esta resolución reconoce y alienta a que los Estados miembros, evalúen la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral.

3. La recomendación 92/241 relativa al cuidado de hijos e hijas, promueve una participación cada vez mayor de los hombres en lo referente a la guarda y educación de los hijos, con el fin de asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres, que les permita a ellas una mayor participación en el mercado laboral.

4. El Acuerdo marco sobre Permiso Parental, celebrado en el ámbito de la Comunidad Europea, en el año 1995, entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se logra establecer las disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor por razones familiares, como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Por una directiva del Consejo de la Unión Europea, se hizo vinculantes en todas las disposiciones mínimas a todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

4-Derechos nacionales en la Comunidad Europea:

Es necesario aclarar, que mientras los reglamentos tienen fuerza jurídica directa, sin necesidad de ninguna otra medida en el plano nacional, las directivas son vinculantes para todos los Estados miembros solo por lo que hace a sus objetivos. Así cada Estado puede decidir cómo aplicar una directiva. Para su entrada en vigencia las directivas necesitan de un acto de intermediación por parte del Estado miembro, denominado “trasposición”, a ejecutarse en el plazo fijado en ella. Se estableció el plazo de trasposición en dos años, donde los Estados miembros debieron poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para dar cumplimiento a la Directiva.

Los permisos destinados a los padres pueden ser más o menos largos, remunerados o no, en el caso de que sean retribuidos a veces lo son por la totalidad de los ingresos percibidos habitualmente o por una parte de ellos, y otras estableciendo toques máximos con relación al salario ordinario o por periodos más cortos que el permiso que se disfruta. De todos modos, varía de unos países a otros el responsable del pago de la prestación y el sistema por el que se otorga.

A continuación, de estos quince países, se conocerán tres ítems, las normas vigentes, su contenido, los distintos tipos de permisos paternos que incluye cada una y su aplicación práctica:

✓ Alemania: la Constitución alemana conocida como la ley básica, establece el principio de igualdad de trato y obliga al Estado a apoyar la aplicación efectiva de la igualdad de sexo. Allí, el permiso por paternidad tiene una extensión de tres días¹⁹.

¹⁹ Bajado de <http://www.generourban.org/Documentos/PE>

En Alemania, todos los trabajadores están cubiertos por el régimen de permiso parental. El permiso parental es un derecho individual diferente de la baja maternal que se concede de manera intransferible. Se otorga a padres biológicos como adoptivos. El límite mínimo de duración del permiso es de tres meses y el máximo de tres años para cada progenitor (es de las más extensas de la Unión Europea). Se confiere con distintas modalidades, en jornada completa o en jornada parcial o en forma fragmentada con consentimiento del empresario. Durante la licencia por cuidado infantil se suspenden las obligaciones mutuas establecidas en el contrato de trabajo.

En Alemania la familia sigue siendo la forma preferida de convivencia, cuatro de cada cinco personas viven en el seno de la familia, prácticamente una de cada dos personas vive en familias tradicionales, compuestas por padres e hijos y los jóvenes se sienten tan a gusto en esta comunidad vital que ellos mismos desean fundar algún día su propia familia²⁰. En Alemania el 89% de las parejas están casadas.

Se indica que el permiso parental, en general, se disfruta en forma inversamente proporcional a su duración. Ha quedado en evidencia, que en los países donde el permiso parental dura dos días el cien por cien de los hombres se acoge, pero en los países donde la duración del permiso es mucho más prolongada, lo utiliza una media europea del 65% de los padres²¹.

✓ Austria: el permiso por paternidad tiene una duración de diez días²². Cuando los padres toman una licencia por nacimiento de un hijo, el tiempo que dedican a la crianza del niño se computa para su seguro de pensión. Los trabajadores que no están cubiertos por el

²⁰ Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania, La actualidad en Alemania: familia.

²¹ UGT (Unión General de Trabajadores) Una contribución determinante.

²² Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129,INI)

régimen del permiso parental excepcionalmente, son: a) los trabajadores privados del sector comercial con contratos de duración determinada y corta si su contrato finaliza antes de que se produzca el nacimiento.

El padre tiene derecho a tomar individualmente el permiso parental. No se exige periodo de antigüedad en el empleo para acceder al permiso. Existe un periodo de preaviso al permiso que es de ocho semanas. En el caso de la adopción de hijo, corresponde igualmente el permiso parental. El contrato de trabajo no se interrumpe, continúa durante el tiempo del permiso y las obligaciones del empleador y del trabajador quedan suspendidas, y el trabajador tiene derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente. El periodo de permiso, no se tiene en cuenta para los fines de los derechos de antigüedad.

Se contempla en la legislación y en muchos convenios colectivos, el supuesto de ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor para cuidar a un hijo enfermo, por el cual el trabajador tiene derecho a una semana al año de permiso retribuido.

Teniendo en cuenta que el permiso por paternidad tiende a utilizarse en la Unión Europea en forma inversamente proporcional a su duración, y se ve que en los países donde su duración es de diez días lo utiliza una media del 65%, este debería ser el porcentaje aproximado del disfrute de este periodo en Austria.

Hay datos que demuestran que de los ochenta mil nacimientos que se dan en Austria anualmente, en el 90% de ellos, los progenitores tienen derecho al permiso parental, o sea, que toman el permiso²³.

²³ Marti y Chinchilla, Políticas familiares en España: un estudio comparativo con el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, Universidad de Navarra, bajado de <http://www.iese.edu/pdf>

✓ Bélgica: la Constitución belga contiene cláusulas antidiscriminatorias y en lo que respecta al derecho del trabajo Bélgica tiene una ley específica del año 1999 que traspone las directivas comunitarias en materia de igualdad.²⁴

El derecho belga contempla que el permiso por paternidad puede ser disfrutado por un trabajador vinculado por un contrato de trabajo, a partir del año 2002, este permiso tiene una duración de diez días. Debe ser utilizado dentro de los treinta días corridos contados a partir de la fecha de parto. Durante los primeros tres días de ausencia, el trabajador percibe la remuneración normal y los siete días restantes tiene derecho a una prestación pagada por su organismo asegurador. En el caso de adopción, igualmente le corresponde los diez días que deberán ser disfrutados en los treinta días posteriores a la inscripción del niño en el registro respectivo, (una parte del permiso de maternidad puede ser utilizada también por el padre).

El permiso parental es un derecho de carácter individual. El periodo de preaviso del permiso parental es de tres meses tanto en el caso de hijos biológicos como adoptivos y debe formalizarse por escrito. Para acceder al permiso, se requiere una antigüedad de quince meses.

El contrato de trabajo continúa vigente durante el permiso, aunque se suspende su ejecución. Los derechos adquiridos siguen siendo una condición esencial del puesto de trabajo al que debe reincorporarse el trabajador. Durante el permiso parental los padres reciben del Gobierno Federal unos ingresos, iguales para el padre como para la madre.

Según informes de la UGT (Unión General de Trabajadores) al permiso lo utiliza una media del 65% de los padres.

²⁴ Morondo Taramundi, Dolores, Derecho Comparado: Bélgica, Canadá y Suecia, bajado de <http://www.emakunde.es> pdf,

Los últimos años Bélgica ha desarrollado una amplia política familiar, cercana a la de los países nórdicos, si bien no tan implicados en promover la igualdad entre hombres y mujeres pero si ha priorizado el objetivo de conciliar la vida laboral y la vida privada, para ello es necesario una organización flexible del trabajo y del tiempo de trabajo.²⁵

✓ Dinamarca: el permiso parental tiene dos semanas de duración pagas a ser utilizadas durante las catorce semanas posteriores al nacimiento. Todos los trabajadores están cubiertos por el régimen de permiso parental, que se concede de manera individual y no transferible.

El permiso parental, es en principio, retribuido por el Estado y las prestaciones en su conjunto son para parte de los trabajadores, inferiores al salario total, se trata de una percepción de un subsidio parental. Tal permiso, se computa como periodo de servicio en el cálculo de la antigüedad, pero no a los efectos de pensiones. En Dinamarca, está prohibido el despido como consecuencia de un permiso parental.

En el 2002, se utilizaba campañas informativas para impulsar la Directiva sobre el permiso parental. En Dinamarca, el permiso parental es parte de una iniciativa del mercado laboral para conseguir de ese modo emplear a desempleados. La mayoría de los empleados que ejercen su derecho al permiso parental vuelven a su trabajo anterior y además mantienen el mismo rango que si hubieran estado trabajando durante el permiso.²⁶

✓ España: la ley orgánica española 3/2007 reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares, impone el deber de negociar medidas

²⁵ Martínez Herrero, María José, Los servicios de cuidado a la infancia y la articulación entre la vida familiar y laboral en Europa, bajado de <http://www.ucm.es/ponencias/509Martnez.pdf>

²⁶ Martí y Chinchilla ob. cit.

dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Con respecto al permiso por paternidad, el Estatuto de los Trabajadores que no fue modificado en este aspecto por la ley 3/2007, establece que, el trabajador puede ausentarse del trabajo durante dos días por nacimiento de hijo, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación. Este periodo puede ampliarse a cuatro días, si el trabajador por motivo del parto tiene que desplazarse de localidad. Se aplica en los casos de adopción de hijos.

El Estatuto de los Trabajadores establece la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, supuestos en los cuales el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables a dos días más, en el caso de parto, o adopción múltiples, por hijo.

Este sistema tiene la particularidad de que en el caso, que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor puede suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Todos los trabajadores se encuentran cubiertos por el régimen del permiso parental, se denomina en el régimen español, excedencia.²⁷

Los trabajadores tienen protección contra el despido, además gozan del derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo.

Entre algunas comunidades españolas, Galicia, a partir de julio de 2007 propuso una solicitud de ayuda para los trabajadores que reducen su jornada laboral hasta un máximo

²⁷ Texto según Ley Orgánica 3/2007

del cincuenta por ciento para cuidar de los hijos menores de tres años (incluidos los adoptados), con el fin de cambiar los roles diferenciados entre los hombres y las mujeres, implicando a los hombres en el cuidado de sus hijos.²⁸

El modelo familiar español en comparación con el resto de la Unión Europea, es clásico, dado que la proporción de parejas de hecho es baja y la proporción de nacidos fuera del matrimonio es relativamente baja, al igual que la tasa de divorcios, con relación a la media de la Unión Europea.

✓ Finlandia: el permiso de paternidad puede disfrutarse durante dieciocho días pagados pero a partir de diciembre de 2002, en el caso de que el padre utilice al menos doce de los últimos días del permiso parental tiene derecho a doce días más de permiso de paternidad (mes del padre).

Este régimen abarca a todos los trabajadores. Es un derecho de tipo individual. El periodo de preaviso del permiso parental es de dos meses.

Se prevé una licencia por cuidado de niño que comienza después de la licencia parental y puede durar hasta que el niño alcance la edad de tres años. El beneficio de cuidado de niño es abonable a familias que eligen no colocar a su hijo en guardería municipal.

Finlandia tiene uno de los índices más altos de empleo femenino, pero las mujeres aún continúan llevando una mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado de los

²⁸ Diario España Exterior, Galicia, Vicepresidencia otorga ayudas para que los trabajadores puedan cuidar a sus hijos, Año XI, N°524, edición semanal de julio 2007.

hijos y ellas han sido las usuarias principales de la excedencia para el cuidado infantil. Los hombres disfrutaban de este derecho en un grado inferior²⁹.

✓ Francia: el padre tiene tres días de licencia por nacimiento o adopción pagos por el empleador. Hay que tener en cuenta que a partir de enero de 2002, se reconocen al trabajador once días de permiso por paternidad calendarios o consecutivos o dieciocho en el caso de nacimientos múltiples, los que son acumulables a los tres días por nacimiento de hijo.

El permiso debe ser tomado dentro de los cuatro meses siguientes al nacimiento y pueden separarse los tres primeros días de los once restantes, y el período de once no puede ser fraccionado.

En Francia todos los trabajadores están cubiertos por el régimen de permiso parental. El derecho al permiso parental es un derecho individual. Es necesario que el trabajador tenga un año de antigüedad en el empleo. El periodo de preaviso es de dos meses. El límite de edad en el niño para la concesión del permiso son los tres años del menor.

La familia francesa ha cambiado radicalmente, en los últimos veinte años. El número de padres solteros y de familias formadas por algún miembro separado ha aumentado. La cohabitación ha aumentado y es muy común los nacimientos en parejas no casadas. El modelo dual-earner es el más habitual, debido a las necesidades económicas que exigen contar con dos ingresos en los hogares y la aspiración de las mujeres de ser más autónomas económicamente. Por eso es rara la utilización del permiso parental por los

²⁹ Salmi, Ninna, Compaginar trabajo y familia: una cuestión clave para la igualdad de sexos, bajado de <http://www.virtual.finland.fi>

padres varones. Aproximadamente el 40 % de los trabajadores pueden acogerse al permiso por paternidad.³⁰

✓ Grecia: se concede a los padres que trabajan en el sector privado un día pago de permiso de paternidad, medida que se introdujo en el año 2001.

El régimen de permiso parental es aplicable a todos los trabajadores, es un derecho individual pero transferible si se trata de un permiso a tiempo completo. El trabajador debe tener un año de antigüedad para gozar de este beneficio. El límite de edad en el niño es tres años y medio y en el caso que el permiso se le otorga al progenitor sin cónyuge o conviviente, la edad límite del niño es de doce años. El límite de duración del permiso es de tres meses y medio, puede disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Luego de agotado el permiso de maternidad, las madres tienen derecho a la reducción de una hora de la jornada laboral durante treinta meses, o si la empresa lo acepta, de dos horas durante los primeros doce meses y de una hora los siguientes seis meses, si la madre no se beneficia de esta posibilidad, el padre tiene derecho a la reducción de su jornada laboral.

Durante el permiso parental no se paga remuneración.

El despido como consecuencia del permiso parental es nulo y sin efecto.

En la práctica, se afirma que existe una clara discriminación hacia aquellos que ejercen su derecho al permiso parental, al retomar su trabajo.³¹

✓ Irlanda: no está previsto el derecho legal al permiso por paternidad, pero se pueden conceder algunos días, con o sin paga, discrecionalmente por el patrón.

³⁰ Marti y Chinchilla, ob.cit.

³¹ Comisión de las Comunidades Europeas, Informe sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE

El régimen de permiso parental cubre a todos los trabajadores, es un derecho individual, no transferible entre padres. El trabajador debe tener un año de antigüedad en el empleo.

El límite de duración del permiso es de dieciséis semanas, a partir de marzo de 2007. Se considera que el trabajador con permiso parental sigue trabajando para la empresa y conserva los derechos adquiridos, excepto el derecho de retribución y a las prestaciones de los fondos de pensiones.

Los datos del Eurobarómetro de 2003 indican que el 95 % de los hombres de Irlanda dijo no haber pedido la licencia parental o no pensar hacerlo.

✓ Italia: los permisos paternos están regulados fundamentalmente por decreto legislativo de marzo de 2001, N° 151, texto único de las disposiciones legislativas en materia de tutela y protección de la maternidad y de la paternidad, de acuerdo al artículo 15 de la ley 53 de marzo de 2000.

En Italia, el permiso por paternidad tiene una extensión de dos semanas pagas y una parte del permiso de maternidad puede ser utilizada también por el padre.³² El padre tiene derecho a abstenerse de trabajar por toda la duración del permiso por maternidad (tres meses de permiso obligatorio desde el nacimiento del niño) o por la parte residual en el supuesto de que la madre hubiera disfrutado de algunos días de licencia, en los supuestos de fallecimiento o grave enfermedad de la madre.

En caso de adopción y de otorgamiento de guarda con fines de adopción de un niño se reconoce al padre el derecho a abstenerse de trabajar, en alternativa con la madre, en los tres meses sucesivos desde el ingreso del niño al núcleo familiar.

³² Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129, INI)

Durante el permiso el padre percibe el 80 % de la retribución.

Cada progenitor tiene derecho a una licencia por enfermedad de hijo, sin que pueda ser ejercida por ambos al mismo tiempo.

No he encontrado datos que aporten cual es el grado de utilización de los permisos paternos por parte de los padres hombres trabajadores, pero un informe demuestra el escaso interés en el hombre italiano en cooperar en los cuidados familiares.

La Oficina Nacional de Estadísticas ISTAT, informa que los hombres italianos se convierten en padres más tarde que los varones de otras nacionalidades, y ayudan poco y nada a sus esposas con la llegada de un hijo.

✓ Luxemburgo: el permiso de paternidad tiene una duración de dos días.

Todos los trabajadores se encuentran cubiertos por el régimen de permiso parental y constituye un derecho individual para cada uno de los padres si ambos trabajan. Se podrá elegir disfrutar a tiempo completo o parcial de ese permiso parental, y por lo tanto, la ausencia al trabajo por fuerza mayor por motivos familiares y será negociado con el empresario.

Existen dos tipos de permisos parentales: el primero debe ser disfrutado de forma inmediatamente posterior al permiso de maternidad (dos días). El padre y la madre pueden utilizarlo sucesivamente o al mismo tiempo. En este caso, si los progenitores deciden disfrutar el permiso a tiempo parcial, se debe garantizar que el niño este siempre con uno de ellos. Cada progenitor puede beneficiarse de un permiso parental de hasta seis meses de duración (y dos meses más en caso de embarazo múltiple). El segundo permiso parental puede disfrutarse hasta que el niño cumpla los cinco años.

Luxemburgo constituye uno de los países en los cuales el permiso de paternidad de dos días de extensión es disfrutado por el 100% de los padres. En cambio, suele ser la madre quien se acoge al permiso parental de seis meses, en un 90% de los casos los permisos parentales son disfrutados por mujeres.³³

✓ Países Bajos: el permiso de paternidad tiene una duración de dos días.

Todos los trabajadores están cubiertos por el régimen de permiso parental. Es un derecho individual y ambos trabajadores no pueden tomar el permiso al mismo tiempo, se le da prioridad a la madre.

El límite de edad del niño para tener derecho al permiso parental es de ocho años y el límite de duración del permiso es de seis meses a tiempo parcial y puede tomarse en tres periodos. Durante la duración del permiso, continua la relación laboral. El permiso parental no es retribuido, algunas compañías les pagan entre el 75 y 100% de las horas no trabajadas. No existe derecho específico de reincorporación al mismo puesto.

En Holanda el permiso parental, lo toman el 11% de los hombres, debido a la ausencia total de prestaciones. El 13% de los padres holandeses que reanudan su actividad laboral tras el permiso una reducción de la jornada de trabajo para dedicar más tiempo a su hijo.³⁴

✓ Portugal: la maternidad y la paternidad constituyen valores supremos. El padre y la madre tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado en la realización de su acción en relación a los hijos.

³³ UGT (Unión General de Trabajadores), Una contribución determinante, la tui, cit.

³⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, Informe sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE cit. UGT (Unión General de Trabajadores) Una contribución determinante, la tuya cit.

El permiso de paternidad, se denomina licencia por nacimiento de hijo o por paternidad, es de goce obligatorio durante cinco días útiles (hábiles) y el trabajador debe informar al empleador con una anticipación de cinco días. Se puede disfrutar de forma continua o no, pero obligatoriamente debe ser gozada en el primer mes siguiente al nacimiento.

En caso de fallecimiento de la madre, supuesto de incapacidad física o psíquica a causa del nacimiento, el padre tiene derecho a una licencia de igual extensión que la licencia por maternidad, que tiene una duración de ciento veinte días.

La ley contempla la dispensa por lactancia o alimentación.

Todos los trabajadores se encuentran cubiertos por el régimen de cuidado parental. Es un derecho individual. El límite de la edad del niño para la concesión del permiso es de seis años si se trata de un permiso a tiempo completo y de doce si es a tiempo parcial. El límite de duración del permiso es de tres meses a tiempo completo y de doce meses si es a tiempo parcial.

Durante el permiso parental se suspenden los derechos, deberes y garantías de las partes de la relación laboral. Se establecen prestaciones diarias del 100% del salario diario medio.

En Portugal se produjo un aumento importante en el número de padres que se toman el permiso parental debido al reconocimiento del pago de un subsidio. En el año 2000 el

permiso parental fue utilizado por 146 padres, en el año 2003 este número se incrementó a 27.384³⁵.

✓ Reino Unido: concede a los padres biológicos o adoptivos contratados el derecho a gozar de veintiséis semanas de permiso por paternidad (por semana se entiende cualquier periodo de siete días), contadas desde la fecha de nacimiento del niño o de la colocación del niño para la adopción, que deben tomarse dentro de los doce meses a partir de la fecha indicada. Los padres tienen derecho a la paga estatutaria adicional del “paternity”.

Todos los trabajadores están cubiertos. Es un derecho individual e intransferible. Para gozar del beneficio se requiere un año de antigüedad sin interrupción. El periodo de preaviso del permiso parental es de veintiún días.

El límite de la edad en el niño para la concesión del permiso parental es de cinco años en el caso de hijo biológico y dieciocho en el caso de hijo adoptivo. El límite en la duración del permiso parental es de trece semanas. La modalidad en el permiso es a tiempo completo. El permiso parental no es remunerado por ley, su pago puede ser acordado por convenio colectivo. El contrato de trabajo continua vigente durante el periodo de permiso parental. El trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo.

Por lo general, los padres británicos acortan sus horas de trabajo por un tiempo después del nacimiento de un hijo y según un estudio del Consejo de Investigación Económico³⁶ y Social, convertirse en padres no significa que los nuevos progenitores cambien permanentemente sus hábitos de trabajo. Según la investigación, lo que los padres valoran es tener la capacidad de controlar sus horas de trabajo para poder asistir a las

³⁵ Estudio sobre Conciliación de la vida laboral y familiar: situación en Europa, que se enmarca en el proyecto de investigación Los desafíos en la regulación del tiempo de trabajo, financiado por el MCYT, con referencia SEC-2002

³⁶ Actualidad británica, Nuevas tendencias.

actividades y reuniones escolares de sus hijos, o sea la flexibilidad de las horas de trabajo es lo que ellos más aprecian.

✓ Suecia: conforme al permiso de paternidad, Suecia fue pionera concediendo diez días de permiso de paternidad tras el parto más sesenta días de permiso parental reservados para el padre, parcialmente remunerados³⁷.

El régimen de permiso parental cubre a todos los trabajadores. Es requisito tener seis meses de antigüedad laboral. El periodo de preaviso es de dos meses.

El límite de la edad en el niño es de dieciocho meses en el caso de que sea permiso a tiempo completo y ocho años en el caso de permiso parcial. El límite de la duración del permiso parental es de dieciocho meses desde el nacimiento o desde que se recibe la custodia del niño adoptado.

El permiso puede utilizarse a tiempo completo o con reducción de jornada laboral. El contrato de trabajo continúa vigente durante el permiso. El empleado recibe un subsidio parental durante cuatrocientos ochenta días luego de concluir el permiso por maternidad.

Suecia tiene una larga tradición en tratar problemas sociales relacionados con el trabajo, a través de la legislación y los convenios colectivos. Ambos modos tienen la idea del pleno empleo. El porcentaje de padres que se acogieron al permiso parental ha ido variando con la legislación.

En 2004, los padres se tomaron el 18% del tiempo total, y el mismo año el gobierno, creó una comisión para investigar la posibilidad de seguir por el camino con esta política,

³⁷ Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/219INI).

OIT, Maternity at work: A review of national legislation, Findings from the ILO's Conditions of work and Employment Database.

Marti y Chinchilla, ob.cit.

dando un mes más intransferible, aunque los sindicatos y las asociaciones de mujeres reclaman que un tercio de permiso sea intransferible para el padre, otro tercio para la madre y un tercio transferible³⁸.

Actualmente, un 50% de los progenitores toma algún tipo de permiso parental, el 31% de los que toman permisos familiares son hombres.

Países que no integran la Unión Europea: Islandia y Noruega.

✓ Islandia: todos los trabajadores están cubiertos por la licencia por paternidad y tienen un derecho intransferible a esa licencia. Se garantiza a los progenitores un derecho independiente de tres meses de licencia para cada uno y también tres meses que pueden distribuirse entre los dos como lo deseen.

La licencia se calcula como tiempo de trabajo. El límite de la edad del niño para acceder al permiso parental de ocho años. El límite de la duración del permiso parental es de trece semanas. El trabajador tiene derecho a percibir un subsidio. La relación laboral no se modifica durante la licencia por paternidad y parental.

✓ Noruega: a partir de julio de 2005, se amplió a cinco semanas la cuota de paternidad para nacimiento y adopciones a seis semanas a partir de julio de 2006³⁹.

Las semanas de permiso de paternidad no son transferibles a la madre y se pierden si el padre no las utiliza. La cuota de paternidad se otorga a los padres con independencia de que la madre se quede en casa tras el parto o no, lo que significa que ambos progenitores pueden permanecer en su domicilio durante el periodo de permiso del padre. Los padres

³⁸ Pazos Moran, María, El permiso de paternidad intransferible y la igualdad entre mujeres y hombres, pdf

³⁹ OIT, Papa moderno: la política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad, en Revista Trabajo, bajado de <http://www.ilo.org>

pueden reducir la duración de la jornada de trabajo hasta que los hijos alcancen la edad escolar.

El límite de duración del permiso es de cuarenta y dos semanas con el 100% del salario total o de cincuenta y dos semanas con un 80% del salario.

El porcentaje de utilización de la cuota de paternidad por los progenitores varones se ha mantenido en un nivel elevado.

5- Las licencias por nacimiento para padres en países asiáticos y oceánicos:

Entre los países de Asia y Oceanía y en los Estados Árabes cambia la extensión y la calificación que le da el Estado con respecto al tipo de licencia⁴⁰.

En Camboya se reconoce una licencia especial de diez días para los acontecimientos de la familia.

En Indonesia, se les da dos días de licencia pagos para el caso de que la esposa da a luz.

En Nueva Zelanda se les otorga dos semanas de licencia por paternidad que no son retribuidas económicamente (no se pagan).

⁴⁰ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 87º reunión, 1999, Informe V.

Cabeza Pereiro, estudio sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa, que se enmarca en el proyecto de investigación Los desafíos en la regulación del tiempo de trabajo.

Institute of Childhood and Urban World, Wellchi Network, febrero 2006, bajado de <http://www.ciimu.org/webs>

Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, 14-9-2006.

Centro para Empresas y Profesionales, La conciliación en Europa, bajado de <http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh>

En Filipinas a los padres casados, se les da siete días pagos de licencia por paternidad.

En Arabia Saudita, se les reconoce un día de licencia por nacimiento, no pago.

En Bangladesh y Myanmar los hombres tienen una licencia ocasional o causal que es de diez días y de seis días para fines no especificados. (respectivamente)

En Mongolia y Vietnam, no se determina la duración del periodo de licencia por nacimiento.

En Australia se concede al trabajador que tenga doce meses de antigüedad, una semana no remunerada de licencia por paternidad.

Entre los países de Asia Central. Se puede mencionar como ejemplo, a Estonia donde se concede una licencia por paternidad de catorce días, en Hungría de cinco días, en Latvia de diez días, en Rumania la licencia es de cinco días y en Eslovenia se concede una licencia de noventa días pagos por nacimiento de hijo.

Entre los países que prevén licencias parentales, se ven importantes diferencias en las condiciones de la licencia, el pago de las prestaciones y el grado de flexibilidad que se concede a los padres.

En Asia y Oceanía algunos países prevén la licencia parental, se puede mencionar, países como Japón, República de Corea y Nueva Zelanda.

En Mongolia, después del vencimiento de la licencia por maternidad, la madre tiene derecho a tomarse licencia paga para el cuidado de su hijo hasta la edad de tres años del menor, esta situación se les aplica a los padres solos.

En Vietnam, la licencia parental es más corta pero la compensación económica es más alta, es un seguro social en un índice del 100% de los salarios hasta que el niño tenga cuatro meses.

En Australia, donde es necesario, tener en cuenta que coexisten la legislación federal y la estatal, la legislación federal otorga una licencia al padre de cincuenta y dos semanas (como máximo), no remunerada y que cuando es tomada por el padre, se denomina licencia paternal.

En Hungría y República Checa, la licencia parental es de ciento sesenta días remunerados al 100% durante el primer año de vida del bebe.

La edad límite del niño para acceder a la licencia parental varía de un país a otro. Por ejemplo, se puede mencionar que en Japón y República de Corea es el año de vida; en Lituania, Rusia, Estonia y Mongolia el límite es de tres años es el menor. En Eslovaquia, Polonia, Eslovenia y Hungría el límite en la edad del menor, se da por debajo de los cinco años.

El límite en la duración de la licencia parental, varía de un país a otro.

En algunos países se ha introducido un cierto grado de flexibilidad en las disposiciones de licencia parental. En Croacia, Federación de Rusia y Ucrania, los programas de licencia, permiten a los padres seguir trabajando a tiempo parcial.

En Japón, el gobierno recomienda a los patrones proveer a los trabajadores de tiempo parcial de un sistema de licencia de cuidado de menores.

Las licencias pueden ser o no remuneradas por los Estados. Entre los Estados que reconocen subsidios se puede mencionar: Estonia, Hungría, Polonia, Lituania, Eslovenia y Eslovaquia. En Australia y Nueva Zelanda, las licencias no son remuneradas.

En la mayoría de los sistemas esta garantía de seguridad contra el despido, es un elemento esencial para evitar que se debiliten los vínculos que mantienen los padres con el mercado laboral.

6- Las licencias por paternidad en países africanos:

La licencia por paternidad es reconocida por varios países africanos pero con distinta duración. En Argelia se conceden tres días pagos de licencia por paternidad, en Ruanda el hombre puede disfrutar de dos días por nacimiento de hijo y en Túnez se da un día de licencia por tal causa.

En Uganda la Federación de Empleadores de Uganda reporto que fueron quince las empresas que reportaron que brindan a sus empleados una licencia por paternidad que varía entre una y cuatro semanas.

En Madagascar, el Código de Trabajo no prevé una licencia por paternidad, sino que reconoce a los trabajadores el derecho a diez días de permiso no retribuidos anuales para los acontecimientos familiares.

En Camerún se conceden diez días pagos de licencia especial de familia.

En Etiopia se concede al trabajador cinco días de licencia no retribuida por situaciones excepcionales o serias.

En Sudáfrica el trabajador goza de tres días pagos de licencia por responsabilidad de familia a cargo.

7-El régimen de licencia por paternidad en algunos países de América:

En una investigación desarrollada por la OIT, a través de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y la Oficina de Actividades para los Trabajadores-ACTRAV, en seis países de la región (Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) donde se negociaron los temas principales, se destacaron las cláusulas sobre maternidad/paternidad que abarcan la institución de la licencia por paternidad o la ampliación de su duración, la protección de padre contra el despido durante un determinado periodo en ocasión del nacimiento de sus hijos y ciertas garantías para padres adoptivos y las cláusulas destinadas a apoyar las responsabilidades familiares de hombres y mujeres, más allá del nacimiento de los hijos, tales como permisos de ausencia al trabajo por razones de salud y educación⁴¹.

Detallaremos a continuación, sus normas vigentes en algunos países americanos:

✓ Brasil: la licencia por paternidad tiene una duración de cinco días y su pago está a cargo del empleador. No hay normas generales que regulen la licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo. Pero a través de la negociación colectiva, se obtiene el derecho a la justificación de ausencias para el caso de enfermedad de hijo, de internación, etc.

✓ Chile: el código de trabajo chileno, con una de sus últimas modificaciones de diciembre de 2006, establece que la licencia por paternidad, conocida como el posparto posnatal masculino, actualmente tiene una duración de cinco días y no aumenta en caso de

⁴¹ OIT, Género, formación y trabajo, bajado de <http://www.ilo.org/public/spnish/region/ampro/cinterfor/equidad>

nacimiento múltiple⁴². Es un beneficio irrenunciable, obliga al empleador a otorgarlo con las facilidades necesarias para su debido ejercicio.

Este beneficio también se concede al padre que adopta un hijo e incluye a padres solteros. Es un permiso pago.

Los padres pueden utilizar el permiso en días sucesivos o alternados dentro del primer mes de vida del niño.

La legislación chilena reconoce un permiso por fuerza mayor por motivos familiares, cuando la salud de un menor de dieciocho años requiere de la atención de sus padres, y si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador, en jornadas completas o parciales, que se consideraran trabajadas a los efectos legales.

En la realidad de los hechos, el permiso parental que brinda la ley chilena se ve en un estudio elaborado por la Dirección del Trabajo que fue utilizado en 805 permisos, 791 fueron tomados por la madre y solo 14 por el padre, este es un hecho que revela como el cuidado de los hijos sigue siendo asumido socialmente como un deber femenino netamente.

✓ Colombia: es necesario que el padre cotice en el Sistema General de Seguridad Social en Salud para tener acceso al derecho de gozar de cuatro días de licencia por paternidad cuyo pago se encuentra a cargo del sistema de seguridad social. Cuando ambos

⁴² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, bajado de <http://www.bcn.cl>
Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, bajado de <http://www.dt.gob.cl/legislacion>

progenitores coticen en el sistema se conceden al padre ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad⁴³.

Si la mujer lo desea puede ceder a su cónyuge o compañero permanente una semana de su licencia por maternidad de doce semanas durante el periodo inmediato al parto.

✓ Cuba: la ley 1289 del año 1975, establece la responsabilidad compartida entre la madre y el padre de atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar profundo afecto y preparar para la vida a sus hijos y constituye un derecho y un deber de ambos asumir cabalmente tales responsabilidades, así como disfrutar de las satisfacciones derivadas de una estrecha relación con ellos desde la más tempranas etapas de la vida⁴⁴.

Este decreto ley es considerado uno de los hechos más trascendentales en materia de igualdad, con el impulso de la Federación de Mujeres Cubanas.

La licencia parental es un derecho compartido por la madre y el padre, una vez concluida la licencia posnatal, los padres pueden decidir cuál de ellos cuidara al hijo, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida del bebe y quien va a recibir la prestación social, debiendo comunicar por escrito a la administración del centro de trabajo de cada uno de ellos. Este periodo es considerado tiempo de servicio a efectos de seguridad social.

Una encuesta realizada a hombres y mujeres refleja que aún existen prejuicios para tomar en cuenta la licencia que la nueva legislación autoriza al padre y que hay una sobrevaloración maternal. En este sentido, influye la tradición de que el cuidado de los hijos, es una tarea destinada a las madres.

⁴³ Instituto de Seguros Sociales, Plan obligatorio de salud, bajado de <http://www.iss.gov.co/salud/peconomicas>.

⁴⁴ El trabajo en Cuba, Legislación Laboral, Decreto ley 234 de la Maternidad de las Trabajadoras, bajado de la <http://www.trabajadores.cubaweb.cu> Resolución 22/2003 bajada de <http://www.mtss.cu/resolgenerales>

✓ Paraguay: la Constitución paraguaya dispone que la ley establecerá el régimen de licencia por paternidad y de acuerdo con el Código de Trabajo esa licencia tiene dos días de duración y es paga. Pero no existen normas que contemplen una licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo.

Se debe tener en cuenta que los convenios colectivos pueden modificar este régimen de licencia y ampliar su extensión, como por ejemplo, la empresa Unilever que incremento el número de días en la licencia por paternidad pagos.

✓ Perú y Puerto Rico: en estos países las normas no contemplan la licencia por paternidad, aunque en los últimos años se han presentados números proyectos que contemplan la incorporación a las respectivas legislaciones nacionales.

Guatemala le confiere dos días de licencia por el nacimiento de hijo y Costa Rica establece quince días naturales de licencia de paternidad a partir del momento en que el trabajador presenta al patrón la constancia certificada del nacimiento.

En Bahamas se le concede al trabajador padre una semana de licencia relacionada con la familia.

En Uruguay la normativa sobre licencias paternas alcanza a los funcionarios públicos, a quienes se les concede dos días de licencia por paternidad, pero constituye una práctica extendida a los trabajadores privados a través de los convenios colectivos de trabajo. Tampoco existen normas generales que traten licencias por enfermedad de hijo o menor a cargo, aunque estas se prevén en los convenios colectivos de trabajo.

✓ Estados Unidos: es necesario tener en cuenta que su sistema de gobierno comprende el sistema de gobierno federal a nivel nacional y n sistema de gobierno estatal para cada uno de los cincuenta Estados. los Estados tiene un alto nivel de independencia del gobierno

federal y cada estado tiene la libertad de otorgar su propio sistema de leyes. Sin embargo, las leyes creadas por los estados deben tener en cuenta y estar de acuerdo con la Constitución de los Estados Unidos, las leyes federales y los tratados internacionales (la ley federal tiene precedencia sobre la ley estatal).

La normativa que trata el tema de las licencias paternas es la Ley Federal de Licencia por Razones Médicas y de Familia (FMLA) de agosto de 1993 y las regulaciones para la interpretación de la FMLA publicadas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

La ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares confiere un medio para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, al poder tomar una licencia sin goce de sueldo en determinadas circunstancias. El propósito de esta ley es promover la estabilidad y seguridad económica de las familias, como el interés nacional en preservar la integridad familiar.

La ley federal se aplica a cualquier empleador del sector privado.

La ley permite a los trabajadores de empleadores cubiertos a tomar hasta doce semanas de licencia sin pago por año, con protección del empleo, por razones médicas y de familia, como el nacimiento de un hijo, atención del recién nacido, la adopción efectiva o temporaria y el cuidado de un familiar directo con grave estado en la salud⁴⁵.

8-Conclusión:

En la mayoría de los países del mundo, los padres tienen un reconocimiento por parte del Estado en asegurarles el derecho a un determinado número de días libres en el

⁴⁵ U.S Department of Labor, Guía de Derecho Laboral, bajado de <http://www.dol.gov/compliance/guide>

momento del nacimiento del hijo y hay algunos países que no hacen distinción sino la aclaración de que les corresponde al padre la misma licencia en caso de adopción de hijo. Aunque en la mayoría de los países, se trata de una licencia específica por paternidad, en algunos es considerada una licencia de familia que puede ser utilizada por quienes sean padres o acaban de serlo.

Como vimos en los países de la Unión Europea, donde el tema de las licencias por nacimiento y los permisos parentales tiene un alto acogimiento y reconocimiento por parte del Estado y del Consejo Económico Europeo con sus directivas, es necesario ver la extraña consecuencia que tiene la aplicación de sus normas, porque se da el caso que el permiso de paternidad tiende a utilizarse en la Unión Europea en forma inversamente proporcional a su duración, de tal modo que en los países donde su duración gira en torno a los diez días lo utiliza una media europea del 65%, este es el porcentaje aproximado de disfrute del permiso.

La licencia parental es común en los países industrializados, donde tienen cierta clase de provisiones parentales o de cuidado de niño, poco frecuentes en países menos industrializados del mundo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo)⁴⁶ ha observado que en América y el Caribe las provisiones sobre licencia parental son un fenómeno raro y poco frecuente.

Teniendo en cuenta que la mayoría de ellos, han incorporado a sus Constituciones Nacionales y a sus regímenes laborales el reconocimiento al principio de igualdad de trato y

⁴⁶ OIT, maternity at work: A review of national legislation, Findings from the ILO's Conditions of work and Employment Database.

OIT, Negociación Colectiva e Igualdad de genero

no discriminación, a pesar de ello, persisten desigualdades importantes en el terreno de la realidad laboral.

Varios países latinoamericanos desconocen el derecho del trabajador a una licencia paga por el nacimiento de sus hijos.

En América Latina es incipiente el proceso de la incorporación de las reivindicaciones de género en las negociaciones colectivas, donde son frecuentes las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades, que se reflejan claramente en los derechos de la paternidad y al equilibrio entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las responsabilidades familiares compartidas.

CAPITULO III:
‘LAS LICENCIAS POR PATERNIDAD EN
EL DERECHO ARGENTINO’

SUMARIO: **1-** Introducción. **2-** Normas vigentes. **3-** Régimen en el derecho del trabajo. **4-** Aplicación de las normas. **5-** Licencias por maternidad en el derecho laboral argentino. **6-** Licencias por adopción en el derecho laboral argentino. **7-** Permisos de lactancia. **8-** Licencia por paternidad en el derecho laboral argentino. **9-** Las licencias parentales en la Ley de Contrato de Trabajo. **10-** Conclusión.

1-Introducción:

Para comenzar haremos referencia a las normas constitucionales que hacen referencia a los beneficios de la seguridad social y a la protección de la familia. Analizaremos las disposiciones y el tratamiento que le da la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a este tema. Nos referiremos a algunos convenios colectivos que le dan un tratamiento distinto y a veces más amplio y flexible a las licencias por nacimiento. Se hará mención de los proyectos legislativos presentados en el Congreso nacional.

2-Normas vigentes:

Nuestro derecho laboral tiene como pilar fundamental el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que en su apartado tercero, establece que el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter integral e irrenunciable. Es imprescindible recordar que el art. 16 de la Constitución Nacional reconoce el principio general de igualdad entre todos los habitantes, sin distinción de sexo.

Estas normas constitucionales son programáticas, o sea, que necesitan de leyes posteriores para que se tornen operativas.

Nuestra Constitución a través del art.75 inciso 22 le otorga jerarquía constitucional a Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos: Declaración Universal Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Además de ratificar ciertos convenios de la OIT relativos al tema.

3-Régimen en el derecho del Trabajo:

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 es la que prevé la licencia especial por nacimiento de hijo, en el título V, capítulo II, artículos 158 a 160.

El régimen de la LCT no contempla las licencias parentales o para el cuidado de hijos cuando se trata de hombres trabajadores, ni tampoco contempla la licencia por adopción. Este tipo de provisiones están contenidas en muchos convenios colectivos de trabajo, además del reconocimiento internacional que le da la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y Naciones Unidas.

En nuestro derecho laboral, las licencias pueden ser: legales o convencionales.

Licencias legales:

La ley de Contrato de Trabajo es el cuerpo principal y básico del derecho individual del trabajo excluye de su aplicación a los trabajadores agrarios y a los del servicio doméstico, cuyo trabajo se encuentra regulado por estatutos especiales.

Las relaciones laborales se encuentran amparadas por la Ley de Contrato de Trabajo que establece los derechos y beneficios mínimos que deben gozarse, y ser respetados por toda relación laboral, asimismo existen Convenios Colectivos de Trabajo que regulan algunas actividades específicas.

Las licencias, son aquellos días (corridos, hábiles e inhábiles y pagos) que por cuestiones de salud, trámites, exámenes, etc. el empleado puede disponer.

El régimen de Contrato de Trabajo parte del principio general de no discriminación y trato igualitario entre trabajadores y trabajadoras, principio consagrado en los artículos 17 y 81⁴⁷.

Según art. 158 LCT, el trabajador gozará de la licencia especial de dos días corridos, en el caso de nacimiento de hijo

La licencia por nacimiento puede obtenerse mediante simple comunicación al empleador, pero, el trabajador posteriormente, deberá acreditar el nacimiento mediante la respectiva partida de nacimiento.

En el caso de padres solteros, o sea, que no se casaron, le corresponde la licencia al trabajador que acredite el reconocimiento de su hijo.

En los casos en que el nacimiento del niño coincida con un domingo, feriado o un día no laborable, la licencia debe estar integrada, al menos, por un día hábil (art.160). Esto responde a la necesidad de llevar a cabo la inscripción del niño y realizar algún otro trámite administrativo que normalmente se encuentra a cargo del trabajador.

Durante la licencia el trabajador percibe remuneración (art.159 de la LCT), la cual se calcula con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la LCT que determina la retribución que deben recibir los trabajadores durante el periodo de vacaciones, tanto en el caso de los retribuidos por mes como por día o por hora.

⁴⁷ Art.17 LCT, prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 81 LCT, igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerara que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Los días en que el trabajador no preste servicios por encontrarse gozando de la licencia por paternidad deben ser computados como trabajados para el otorgamiento de las vacaciones anuales (art.152).

En nuestro derecho, la excedencia está reservada al personal trabajador femenino, según el art 183 LCT, la mujer una vez concluida su licencia por maternidad puede: continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones anteriores al parto; rescindir su contrato, percibiendo la respectiva compensación; y quedar en situación d excedencia por un periodo no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Los dos últimos supuestos se aplican al caso de cuidado de hijo enfermo menor de edad y a su cargo.

La mujer debe comunicar al empleador su decisión de acogerse a la excedencia a continuación de la licencia posparto, cuarenta y ocho horas antes de su finalización. De lo contrario, su silencio es considerado por la ley como una opción tácita por la rescisión del contrato.

Durante la situación de excedencia, se mantiene la relación de trabajo pero, se suspenden las prestaciones de trabajo y la remuneración.

Licencias convencionales:

La ley de contrato de trabajo, no descarta la posibilidad de que por vía estatutaria o convencional se establezcan mayores beneficios en la medida en que se prevean periodos más extensos o situaciones no contempladas por la ley (arts. 7 y 8 LCT)⁴⁸.

⁴⁸ Art. 7 LCT, Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convencionales colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art.44 de esta ley.

Las licencias paternas pueden ser pactadas en el contrato individual de trabajo celebrado con el empleador particular.

En general, los convenios colectivos otorgan un beneficio superior al previsto en la ley.

4- Aplicación de las normas:

En América Latina los países tienden a no cumplir el convenio 183 de la OIT, porque no alcanzan las 14 semanas por maternidad previstas. En la región también se evidencian deficiencias en materia de licencias por paternidad y licencias prenatales. Esta situación evidencia la reforma que tienen que atravesar los países de la región, incluida, la Argentina, en materia de licencias.

En nuestro país, las licencias por maternidad y paternidad son pagas, consiste en el pago de una suma de dinero que abona ANSES, en forma directa al trabajador en relación de dependencia o al beneficiario de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo por el nacimiento de un hijo o por la adopción de un menor. Se abona a uno solo de los padres (biológico o adoptivo), y de acuerdo a los topes remunerativos y a los montos correspondientes a la Tabla de Montos que determina ANSES, además de presentar la documentación requerida y reunir los requisitos que se establecen.

Además, nuestro derecho prevé la estabilidad en el empleo, el permiso por lactancia y la posibilidad de solicitar el beneficio de excedencia (licencia sin goce de sueldo). Tanto el de derecho público como el privado, establecen disposiciones generales que establecen

Art.8 LCT, Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación.

Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

un piso mínimo de derechos que protege a las y a los trabajadores que se encuentran registrados y en relación de dependencia, piso que puede ser ampliado por los convenios colectivos de trabajo. Hay una materia pendiente con las y los trabajadores monotributistas, autónomos, informales (no registrados) y excluidos de estos beneficios.

La ley de Contrato de Trabajo, alcanza a los trabajadores y trabajadoras formales y en relación de dependencia.

5-Licencia por maternidad en el derecho laboral argentino:

La ley de contrato de Trabajo, establece un marco normativo para la protección de las trabajadoras que están registradas (formales) y en relación de dependencia, esto puede ser ampliado por los convenios colectivos de trabajo de cada sector. También ampara a las trabajadoras contratadas bajo alguna modalidad especial, en la cual los empleadores contribuyen al régimen de la ley 24.714 de Régimen de asignaciones familiares. Las trabajadoras informales, autónomas o monotributistas no cuentan con licencia por maternidad.

La licencia por maternidad es de 90 días, de los cuales se computan 45 días antes a la fecha de parto y 45 días después. La licencia es paga, las mujeres reciben una asignación familiar igual al sueldo que es financiada por el ANSES, esta es una suma no remunerativa que no se computa a los efectos del cálculo de la antigüedad ni de la jubilación.

Las trabajadoras embarazadas pueden modificar estos periodos, pueden solicitar trabajar hasta 30 días antes del parto y pasar los 15 días restantes para cuando nazca el bebe. Así tienen 60 días luego del parto.

En el caso de que el parto se anticipe, los días de licencia no gozados se suman al periodo posterior al parto, hasta completar los 90 días.

Las trabajadoras madres de un niño con síndrome de Down tienen seis meses más, a los de la licencia y cobran una asignación familiar igual al salario.

Es necesario aclarar que la LCT no especifica licencias acerca del caso de partos múltiples.

Existen regímenes que amplían estos beneficios, como por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que regula el empleo en la Administración Pública Nacional que establece una licencia por maternidad de 100 días. En su art. 114, el Decreto 214/2006 de CCT dispone que “... *queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 30 días anteriores al parto y hasta 70 días corridos después del mismo*”. La trabajadora embarazada puede elegir, con certificado médico, por una reducción de la licencia anterior al parto para acumular dicho tiempo al descanso posterior al nacimiento, hasta llegar a los 100 días previstos. Además concede 10 días corridos en el caso de nacimiento múltiple y tiene en cuenta que si la madre tiene más de dos hijos, a partir de tercero la licencia se incrementa en 10 días corridos por cada embarazo sucesivo.

Los convenios que regulan el trabajo docente amplía los beneficios reconocidos en la LCT, varía en cada provincia. Lo mismo ocurre con el empleo público provincial.

Jurisdicción	Empleados públicos provinciales	Docentes
Buenos Aires	90 días	135 días
CABA	105 días	165 días
Catamarca	120 días	120 días
Chaco	180 días	180 días
Chubut	120 días	120 días
Córdoba	180 días	189 días
Corrientes	180 días	180 días
Entre Ríos	90 días	105 días
Formosa	150 días	150 días
Jujuy	90 días	84 días
La Pampa	150 días	120 días
La Rioja	120 días	120 días
Mendoza	120 días	120 días
Misiones	135 días	135 días
Neuquén	120 días	120 días
Rio Negro	180 días	150 días
Salta	90 días	90 días
San Juan	120 días	120 días
San Luis	90 días	90 días
Santa Cruz	180 días	180 días
Santa Fe	135 días	135 días
Santiago del Estero	120 días	120 días
Tierra del Fuego	210 días	210 días
Tucumán	90 días	90 días

El sector privado de la provincia de Córdoba, consensuó con los sectores empresariales una licencia por maternidad de cuatro meses, con un subsidio conocido como Ayuda para la Protección de la Maternidad (ANSES financia los tres primeros meses y la provincia el cuarto mes).

En los últimos años, varias provincias incluyeron este tema con respecto a la ampliación de esta licencia en sus agendas públicas y legislativas.

Con respecto, al sector privado nombremos algunos convenios colectivo de trabajo, homologados por el Ministerio de Trabajo⁴⁹, que mejoran la normativa de la LCT, tanto para los trabajadores afiliados, como a los no afiliados al sindicato que lo celebró.

1. El Convenio Colectivo de Trabajo 124/75 de Periodistas de los Noticieros de televisión, en su art. 18, otorga a los trabajadores 4 días laborables de licencia especial paga por nacimiento de hijo y el art. 19 les otorga 30 días hábiles de licencia con goce de sueldo por enfermedad de familiares directos, debiendo justificarse con las correspondientes constancias médicas.
2. El Convenio Colectivo de Trabajo 26/88 de la actividad farmacéutica, en su art. 31 inc. b, establece una licencia especial remunerada por nacimiento o adopción de hijo de 2 días hábiles. Reconoce una licencia por enfermedad de familiares de 6 días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo.
3. El Convenio Colectivo de Trabajo 290/97 de los empleados de editoriales musicales, en su art. 2 reconoce a los trabajadores una licencia especial por enfermedad familiar, incluyendo al hijo, que requiera necesariamente la asistencia personal del trabajador debidamente comprobada, licencia con goce de sueldo hasta 10 días por año y sin goce de remuneración hasta 20 días por año.
4. El Convenio Colectivo de Trabajo 296/97 de trabajadores de las cooperativas de telecomunicaciones, en su art. 81 inc. b reconoce dos días pagos de licencia por guarda con fines de adopción, uno de los cuales debe ser hábil. Además, concede una licencia extraordinaria de seis días continuos o discontinuos por año calendario

⁴⁹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Subsecretaría de Relaciones Laborales, Nuevos contenidos de la negociación colectiva, Buenos Aires 2009. Participaron del taller dirigentes empresarios y sindicales junto a expertos y funcionarios estrechamente vinculados a la práctica de la negociación colectiva.

para la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, que se podrá ampliar a 25 días continuos cuando la enfermedad sea grave.

5. El Convenio Colectivo de Trabajo 332/2001 de obreros y trabajadores de cementerios, art. 51 concede a los trabajadores el permiso necesario para atender al hijo y otros familiares, en caso de enfermedad o accidente grave debidamente comprobados y cuando ese cuidado sea indispensable para la vida del hijo. Ese beneficio se otorga hasta un máximo de dos o tres meses, según la antigüedad en el empleo, sea menor o mayor de cinco años y el trabajador percibe la remuneración básica correspondiente a su categoría laboral.
6. El Convenio Colectivo de Trabajo 338/2001 de conductores y personal auxiliar de remises y autos auxiliares, en su art. 13 confiere al trabajador 4 días corridos de licencia especial por nacimiento de hijo.
7. El Convenio Colectivo de Trabajo 378/2004 de trabajadores de edificio de renta y propiedad horizontal, otorga al padre 3 días de licencia especial con goce de sueldo por nacimiento de hijos.
8. El Convenio Colectivo de Trabajo 397/2004 de los establecimientos de alojamientos por horas, en su art. 23.2 se prevé la licencia especial paga por nacimiento de hijos de 3 días corridos, uno de los cuales debe ser hábil. además confiere a los trabajadores una licencia especial sin goce de sueldo en caso de enfermedad o accidente grave de los hijos, parientes que convivan, si tal cuidado es imprescindible y si el trabajador es la única persona que puede hacerlo.
9. El Convenio Colectivo de Trabajo 406/2005 para los trabajadores de lavandería industrial, en su art 16, reconoce al trabajador 2 días corridos de licencia especial remunerada por nacimiento de hijo y agrega que si la circunstancia ocurre a una

distancia superior a los 400km del sitio de trabajo, el término de la licencia se amplía en 2 días corridos.

10. El Convenio Colectivo de Trabajo 688/2005 de aeronavegantes, considera como licencias parciales aquellas obligatorias que establezcan las leyes vigentes, con la correspondiente justificación. Entre ellas, figura la licencia por nacimiento de hijo de 3 días corridos, que será paga.
11. El Convenio Colectivo de Trabajo 689/2005 para los trabajadores de electricidad, reconoce un permiso con goce de sueldo por nacimiento de hijos o por adopción de 2 días corridos, de los cuales uno debe ser hábil.
12. El Convenio Colectivo de Trabajo 523/2007 para los trabajadores de cine, concede al trabajador 3 días corridos de licencia extraordinaria con goce de sueldo por nacimiento de hijo.
13. El Convenio Colectivo de Trabajo 528/2008 para los taxistas, otorga al trabajador 3 días corridos de licencia especial paga por nacimiento de hijo.
14. El Convenio Colectivo de Trabajo 532/2008 para los papeleros, reconoce al trabajador 2 días corridos de licencia especial paga por adopción de hijo.
15. El Convenio Colectivo de Trabajo 558/2009 para los tintoreros, concede al trabajador 2 días corridos de licencia especial remunerada por adopción de hijo.

6-Licencias por adopción en el derecho laboral argentino:

En lo referente a esta licencia, solo algunos convenios colectivos de trabajo contemplan este derecho, como por ejemplo, la administración pública y algunas normas que regulan al personal docente. La LCT no establece ninguna licencia por adopción.

El Convenio Colectivo de Trabajo del sector público nacional dispone en su art. 121, en la tenencia con fines de adopción que se le concede licencia con goce de haberes a la mujer por un término de 100 días corridos. En el caso de los docentes, el Estado prevé para las madres una licencia por adopción de niños hasta 7 años de edad, 90 días. El Convenio Colectivo de Trabajo que rige para ANSES, establece 45 días corridos de licencia por adopción, con posibilidad de ampliar a 45 días más en casos excepcionales.

Esta licencia por adopción para docentes, varía de una provincia a otra, Corrientes, Jujuy y Santiago del Estero, no poseen beneficio de la licencia por adopción. En el resto de las provincias, la duración de la licencia varía entre los 45 y los 180 días. En las mayorías de las legislaciones que si a contemplan, la licencia es exclusivamente para las madres, solo en el caso de la provincia de Córdoba, se contempla el caso de adopción de parejas del mismo sexo.

7-Permisos de lactancia:

La LCT en su art. 179⁵⁰ establece dos descansos de media hora diarios, durante un año, a partir del nacimiento (salvo que por indicación médica se lo deba prolongar). El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral, y debe ser remunerada como tal. Existe una fuerte tendencia a la disminución horaria de la jornada laboral.

⁵⁰ Artículo 179 LCT: descanso diario por lactancia: toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y por un periodo no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

En el sector público nacional, las trabajadoras estatales gozan de dos descansos de una hora diaria hasta los doce meses del niño, con la opción de reducir la jornada laboral en dos horas (CCT).

Las regulaciones provinciales plantean descansos o reducción de la jornada laboral de entre 1 y 3 horas: quince provincias que establecen descansos de una hora o reducción de la jornada laboral en una hora, ocho provincias establecen dos horas y solo una reconoce tres horas.

- Reducción de 1 hora durante seis meses: Jujuy, La Rioja, San Juan y Tucumán.
- Reducción de 1 hora durante ocho meses: Santa Cruz.
- Reducción de 1 hora durante un año: Catamarca, Chubut, Mendoza, Salta, Santa Fe, San Luis y Misiones (que también reconoce media hora del segundo al quinto año de vida).
- Dos descansos de media hora o uno de una hora o reducción de una hora durante un año: Río Negro y Tierra del Fuego.
- Reducción de 1 hora o descanso de una hora y media o dos descansos de 45 minutos durante un año: Neuquén.
- Reducción de 2 horas durante tres meses posteriores a la licencia: Entre Ríos y Chaco (que da la posibilidad de prorrogar por tres meses)
- Reducción de 2 horas durante ocho meses: La Pampa.
- Reducción de 2 horas durante doce meses: la provincia de Buenos Aires, CABA, Formosa, Santiago del Estero y Córdoba (que da la posibilidad de una hora más durante el siguiente año).
- Reducción de 3 horas durante un año: Corrientes.

Respecto de la extensión, varía entre provincias que reconocen desde tres meses posteriores a la licencia de maternidad hasta 5 años:

- Menos de un año: Entre Ríos, Chaco, Jujuy, La Pampa, La Rioja, San Juan, Santa Cruz y Tucumán.
- Un año: la provincia de Buenos Aires, CABA, Formosa, Santiago del Estero, Catamarca, Corrientes, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, Santa Fe, San Luis, Rio Negro y Tierra del Fuego.
- Dos años: Córdoba.
- Cinco años: Misiones.

Con respecto al beneficio de permiso de lactancia para los docentes, en 19 provincias se establece:

- Dos descansos de media hora: Mendoza.
- Dos descansos de media hora o una reducción de una hora de la jornada de trabajo: CABA, Catamarca, Chaco, Corrientes y Tierra del Fuego.
- Reducción de una hora de la jornada de trabajo: Entre Ríos, Formosa, La Rioja, Salta, San Juan, San Luis y Misiones.
- Un descanso de media hora: Chubut (se extiende a dos descansos de media hora o a una hora de reducción de la jornada de trabajo en casos de jornada laboral superior a cuatro horas) y Tucumán.
- Un descanso de una hora: Santa Fe (se extiende a una hora y media en caso de nacimiento múltiple) y Santiago del Estero.
- Reducción de un periodo de tiempo determinado en relación a la jornada laboral: Neuquén.

En la provincia de Buenos Aires, la madre adoptiva dispone de una hora para el cuidado del niño o niña.

8-Licencia por paternidad en el derecho laboral argentino:

La LCT, en su art. 158, establece la licencia por paternidad, otorgando dos días corridos por nacimiento de hijo. Es paga y se computa a partir de un día hábil cuando el nacimiento ocurrió un domingo, un día no laborable o un feriado.

La licencia por paternidad para los docentes varía entre 2 y 25 días, según la provincia, también hay variaciones en la licencia para los empleados públicos provinciales.

A continuación, en el próximo cuadro, se observara la duración de las licencias por paternidad para los docentes y empleados públicos provinciales:

Jurisdicción	Empleados públicos provinciales	Docentes
Buenos Aires	3 días	2 días
CABA	3 días	10 días
Catamarca	3 días	3 días
Chaco	15 días	5 días
Chubut	2 días	5 días
Córdoba	8 días	8 días
Corrientes	5 días	5 días
Entre Ríos	2 días	2 días
Formosa	-	2 días
Jujuy	2 días	2 días
La Pampa	10 días	2 días
La Rioja	25 días	25 días
Mendoza	5 días	5 días
Misiones	2 días	15 días
Neuquén	10 días	10 días
Rio Negro	15 días	2 días

Salta	2 días	2 días
San Juan	5 días	3 días
San Luis	5 días	3 días
Santa Cruz	15 días	15 días
Santa Fe	3 días	2 días
Santiago del Estero	-	3 días
Tierra del Fuego	15 días	15 días
Tucumán	2 días	2 días

9- Las licencias parentales en la ley de Contrato de Trabajo:

La LCT contiene disposiciones relativas a las licencias parentales, tales como: licencias por necesidades familiares como licencia de 3 días por fallecimiento de hijo/cónyuge/padres y un día por muerte de hermano, derecho a excedencia no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses (exclusivo para la mujer), 6 meses de licencia por hijo con síndrome de Down (derecho exclusivo de la mujer). Además, la LCT prevé para aquellas empresas con cincuenta o más mujeres empleadas la provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo, asignatura pendiente en la mayoría de los casos debido a que no fue reglamentada.

El equipo latinoamericano de Justicia y Género (ELA) realizó un estudio de opinión a varones y mujeres de entre 18 y 65 años que residen en el área Metropolitana de Buenos Aires⁵¹. En este estudio se destaca que el 15% de los padres no tomó su licencia porque no sabía que tenía derecho a tomarla, el 51% utilizó los días de licencia por paternidad que le corresponden por ley, el 15% tomó su licencia y le agregó días adicionales, el 13% se tomó días pero no como licencia por paternidad, (vacaciones, compensatorios, etc.), el 4% no

⁵¹ "Se realizaron una totalidad de 804 entrevistas (654 telefónicas y 150 presenciales), sobre un total de 750 hogares y se efectuó una sobre-muestra de hogares con niños de hasta 13 años con la finalidad de obtener mayor confiabilidad en la información sobre el trabajo de cuidado que efectúan las familias (54 casos)" Gherardi N, Pautassi L y Zibecchi C, 2012

utilizó la licencia, el 1% no sabe/no contesta y el 1% restante respondió otra cosa. Además el 56% de estos padres les parece suficiente la cantidad de días que se les da por nacimiento de hijo y un 19% no sabe cuántos días les corresponde por nacimiento de hijo.

En un simple resumen, podemos decir que los proyectos legislativos de reforma, básicamente proponen:

- ✓ Ambos padres pueden gozar de la licencia por nacimiento juntos, o distribuirlas según sus necesidades.
- ✓ Fallecimiento, enfermedad, o imposibilidad, transferir la licencia por nacimiento al padre.
- ✓ Garantizar a ambos padres la estabilidad absoluta en el empleo.
- ✓ Ambos padres gocen de la excedencia o la reducción de la jornada.
- ✓ Obligación para los establecimientos en habilitar salas maternales.

10-Conclusión:

En la realidad de los hechos –públicos y notorios- advertimos, que los trabajadores argentinos utilizan los escasos dos días de licencia por paternidad para inscribir al niño en el registro, efectuar los trámites que exigen las obras sociales y en el mejor de los casos y de acuerdo a las condiciones de cada uno, el trabajador logra acompañar a la madre desde que se retira de la maternidad, hasta el nuevo hogar familiar junto al recién nacido.

Queda claro, que nuestra ley laboral refuerza el modelo de varón proveedor y mujer cuidadora, ejemplo de esto son: la licencia por maternidad en 12 semanas, el descanso por

lactancia, el periodo de excedencia para la mujer y la licencia por paternidad en dos días para el padre trabajador.

Por lo expuesto hasta aquí, consideramos que es necesaria la adopción por parte del Estado de leyes y políticas públicas equitativas y la concientización por parte de la sociedad, que las tareas de cuidado son derechos que deben ser reconocidos.

CAPITULO IV:

**“PROYECTOS LEGISLATIVOS DE REFORMA DE LA LEY DE
CONTRATO DE TRABAJO.**

SUMARIO: 1- Introducción. 2- Análisis de los proyectos legislativos. 3- Conclusión.

1-Introducción:

Partimos de la premisa que es necesario la adopción por parte del Estado de leyes y políticas públicas equitativas y la concientización de toda la sociedad respecto a que las tareas de cuidado son una cuestión que nos compete a todos y a todas.

En este capítulo, se analizan alternativas para lograr adecuar dicha legislación a la realidad social y al contexto económico internacional.

El objeto es lograr conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares. Pues, uno de los mayores retos de nuestro tiempo es lograr la conciliación entre la vida familiar y personal y la vida laboral.

Las estrategias para lograrlo son muy diversas. Algunos autores⁵² la clasifican en:

- Estrategias conciliatorias *de Secuencia*: alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. Este es el que recepta nuestra normativa laboral.
- Conciliación “derivativa”: se caracteriza por trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, hacia el mercado y los servicios públicos. Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otro.

⁵² Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. 2006 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”, “Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género” OIT. Trabajo y Familia: “Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Organización Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.” 2009.

- La reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres: implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de “proveedor masculino”, por ejemplo, las licencias de paternidad.

Nuestra ley laboral adopta una estrategia conciliatoria de secuencia, donde es la mujer la principal tenedora de las responsabilidades de cuidado, la consecuencia se ve en las medidas que establece la Ley de Contrato de Trabajo sobre la licencia de maternidad, el descanso por lactancia, la excedencia, y la diferencia que hay con la licencia por paternidad de escasos dos días.

2-Análisis de los proyectos legislativos⁵³:

Se analizaron, 41 proyectos en total, con propuestas en su mayoría de extensión del periodo de licencias, de creación de licencias parentales y de incorporación de la licencia por adopción, entre otros cambios.

1-a) Licencia por maternidad:

En materia de licencia por maternidad, ocho de los doce proyectos analizados incrementan la duración de la licencia y proponen superar los 150 días, tres proyectos proponen entre 100 y 150 días y un solo proyecto, presentado por la senadora Laura G. Montero (Unión Cívica Radical) que propone una licencia por maternidad inferior a los 100 días.

El proyecto de la senadora Laura G. Montero extiende la licencia por maternidad a 98 días, tres proyectos establecen un aumento de entre 100 a 150 días: el del senador Giustiniani, el proyecto de las senadoras Bertol y Gladys González del PRO y el de la

⁵³ Proyectos con estado parlamentario.

senadora Patricia Bullrich (Unión por Todos) que establecen una licencia de 120 días. Mientras que, el proyecto presentado por la senadora Ziebart y Nancy González establece 150 días de licencia por maternidad.

Existen proyectos presentados que establecen más de 150 días de licencia por maternidad, como ser, los presentados por los diputados Sabatella, Harispe y otros (del partido Nuevo Encuentro), el proyecto presentado por los diputados Brillo, Comelli y Guzmán (Movimiento Popular Neuquino), el de Molas (Frente Cívico y Social de Catamarca) y la diputada Regazzoli (Partido Justicialista de la Pampa) incorpora 180 días de licencia. El proyecto presentado por el diputado Amadeo (Frente Peronista) extiende la licencia a 168 días; y, el Frente para la Victoria que presentó tres proyectos que proponen una licencia superior a los 180 días.

b) Licencia por adopción:

Los proyectos de ley que integran medidas sobre la licencia por adopción y otorgan licencia para la madre, consisten en 15 propuestas. Todos ellos, estipulan que el plazo debe ser otorgado a partir del otorgamiento de la guarda. De los proyectos presentados, son tres los que otorgan distintos plazos de licencia para la madre, según la edad del niño.

Hubo dos proyectos interesantes que fueron presentados por el diputado Amadeo, del Frente Peronista y el de la senadora Fellner del Frente para la Victoria, que incorporan diez días de licencia por año para visitas previas a la guarda de adopción. También en este mismo sentido se presentó un proyecto el senador Giustiniani el cual incorpora 12 días de licencia para visitar al niño que se pretende adoptar.

El proyecto presentado por Osvaldo López del partido político Nuevo Encuentro propone un permiso de dos días al mes durante el primer año y hasta doce días en el año con goce de haberes para realizar los trámites o procedimientos propios de la adopción en el marco de un expediente judicial.

En ocho de los proyectos presentados, se incorpora el plazo de presunto despido a las madres adoptivas, equiparando así los derechos de las madres adoptivas a los de las madres biológicas. El proyecto presentado por el partido Nuevo Encuentro, extiende el plazo a ocho meses antes y después del parto y ocho meses desde el inicio de las visitas al adoptado; como así también ocho meses después de que la guarda le fue otorgada tanto para la madre como para el padre adoptivo.

c) Permisos de lactancia:

Se presentaron diez proyectos que reconocen descansos de 20, 30,45 y 60 minutos. Ocho proyectos lo estipulan por un plazo de un año, y el proyecto presentado por Osvaldo López -de Nuevo Encuentro- contempla un plazo de dos años. Hubo seis proyectos presentados que establecen dos descansos de 30 minutos cada uno, al igual que lo ya establecido en la Ley de contrato de Trabajo.

El proyecto presentado por Gladys González y Paula Bertol del partido político Propuesta Republicana y Patricia Bullrich por Unión por Todos, pretende establecer dos descansos de 45 minutos cada uno. El proyecto presentado por el partido Frente Para la Victoria, pretende otorgar tres descansos de 30 minutos cada uno.

Es necesario resaltar que, en seis proyectos de los presentados (Giustiniani, Carrio, Terada, Re, Bullrich, Bertol, González, Amadeo, Storni y Leguizamón) se considera

también, que este permiso es un derecho de la madre adoptiva que posea la guarda de un niño en edad lactante.

En los casos de embarazos o adopciones múltiples hubo cinco proyectos que establecen un incremento de la duración del descanso por hijo.

Todos los proyectos que integran el permiso de lactancia incluyeron, la obligación para el empleador/empresario, de habilitar una sala maternal o guardería para el cuidado de los hijos de los trabajadores/as donde se preste el servicio el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación. Varios proyectos establecieron la posibilidad para el empleador de sustituir mediante el pago mensual de una prestación en dinero no remunerativo por cada hijo, cuyo monto podrá ser el equivalente a dos o tres asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.

Es necesario aclarar que, hasta junio de 2013, cuentan con estado parlamentario once proyectos que obligan a los establecimientos a habilitar guarderías o salas maternales.

2-a) Licencia por paternidad:

Existen veintidós proyectos que intentan modificarla y establecen diferentes plazos de duración: doce proyectos proponen extender a licencia entre diez y quince días. El proyecto presentado por Nuevo Encuentro extiende la licencia prenatal del cónyuge/pareja a 10 días e incluye una licencia parental pos nacimiento de 180 días que puede repartirse entre la madre y el padre. De los diez proyectos restantes, cuatro pretenden extender la licencia por paternidad a 5 días, mientras que los otros seis proponen extenderla a 16 días o más.

b) Licencias por adopción:

Existen diferencias entre los periodos propuestos para la licencia por adopción de los padres: solo un proyecto propone extender la licencia a 120 días en caso de tenencia de menor de 3 años, si el niño tiene entre 4 y 7 años tendrá 60 días de licencia, tres proyectos proponen extenderla entre 16 a 35 días, nueve proyectos proponen entre 6 y 15 días y cuatro proyectos proponen menos de 5 días.

3-Licencias parentales:

Existen veintiocho proyectos que tratan este tema, de los cuales dos incorporan una licencia para la realización de estudios médicos solo para mujeres.

La inclusión de esta licencia en nuestro ordenamiento laboral, es innovador, dado que la LCT, no lo contempla, más allá de que algunos convenios colectivos de trabajo concedan este permiso a sus trabajadores.

En la actualidad existen una serie de proyectos que reconocen licencias por enfermedad y se otorgan tanto al trabajador como a la trabajadora. Hay siete proyectos del partido justicialista, Frente Para la Victoria que incorpora algún tipo de licencia por enfermedad de hijo o de familiar, dos contemplan 180 días de licencia por enfermedad grave de hijo⁵⁴. Hay un tercer proyecto (expediente 0536-D-2012) que incorpora una licencia por enfermedad de familiar de 20 días corridos por año o 30 días discontinuos, con la posibilidad de extenderse sin goce de sueldo. El proyecto presentado por la senadora Leguizamón (expte. 0911-S-2012) incorpora 10 días por año para cuidado y atención de hijos e hijas menores de 18 años enfermos. La novedad del proyecto presentado por Aníbal

⁵⁴ Expediente 1986-S-2011 y expediente 2297-S-2011

Fernandez (expte. 3034-S-2012) pretende incorporar una licencia de 6 meses sin goce de sueldo a partir de la detección de autismo del hijo o hija.

El proyecto presentado por la diputada María Virginia Linares del partido Generación para un Encuentro Nacional (expediente 5943-D-2012) incorpora la posibilidad de 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde el momento en que se observa una discapacidad en el recién nacido, que puede ser utilizada por la madre y el padre, o en caso de parejas del mismo sexo, por ambas madres o padres.

El diputado Eduardo Pablo Amadeo, del Frente Peronista presento un proyecto que otorga una licencia de 8 semanas por cuidados especiales que requieran los niños o adolescentes a partir de su nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción.

Las diputadas Elisa Carrio, Alicia Terada, e Hilda Leonor Re de la Unión Cívica Radical en el expediente 0650-D-2012, incorporan una licencia por enfermedad de hijo o hija o familiar a cargo de hasta 15 días corridos.

Durante el año 2011, se presentó un proyecto que busca incorporar una licencia de 180 días por año, en forma continua o discontinua, por enfermedad grave del hijo menor a cargo, que requiera tratamiento con asistencia personal del trabajador (con la posibilidad a extenderla a un año sin goce de sueldo)⁵⁵

El proyecto presentado por los diputados Currilen y Elorriaga del frente Para la Victoria (expediente 6812-D-2012) incorpora una licencia de 3 días al año para la mujer que se realice exámenes médicos ginecológico y tres horas mensuales a todo el personal

⁵⁵ Expediente 0283-S-2013

que debe efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

En dieciséis proyectos se establece distintos plazos de licencia por fallecimiento de un hijo, del cónyuge y del padre. El proyecto presentado en el expediente 0246-D-2012, se incorpora 10 días corridos por fallecimiento de hijo, 5 días por fallecimiento de cónyuge o padres y 3 días por fallecimiento de hermano. El proyecto presentado por la senadora Leguizamón, se incorpora 3 días por fallecimiento de cónyuge, hijo, o padres y 1 día por fallecimiento de hermano.

El proyecto presentado por la diputada Bianchi del Frente Peronista incorpora una licencia por fallecimiento de cónyuge de 3 días, que se extenderá a 15 días en caso de existir hijos menores.

La senadora Laura Montero de la Unión Cívica Radical incorpora el derecho a la licencia posparto tanto para la madre como para el padre aun cuando el hijo naciera sin vida.

Los diputados Sabatella, Harispe, Raimundi, Junio y Heller del partido Nuevo Encuentro presentaron un proyecto que estipula que la madre tendrá derecho a 5 días de licencia si el embarazo se interrumpe y a 10 días por nacimiento de hijo fallecido; también el padre tendrá derecho a licencia de 2 días si el embarazo se interrumpe y 3 si el hijo nace sin vida.

El proyecto presentado por los diputados del Partido Justicialista La Pampa (expediente 6634-D-2012) establece 3 días de licencia por nacimiento de nieto.

3-Conclusión:

Del análisis de los 41 proyectos presentados al Congreso Nacional Argentino, doce proyectos extienden la duración del periodo de licencia por maternidad, en su mayoría a más de 150 días. Más de la mitad de los proyectos extienden la licencia por paternidad entre 10 y 15 días, hay quince proyectos que incorporan la licencia por adopción para las madres y otra cantidad similar considera la incorporación para los padres.

Con respecto a los permisos de lactancia son 10 los proyectos que modifican su duración. También algunos, consideran que este permiso sea utilizado por las madres adoptivas de un niño en edad lactante. Además, se incluye la instalación de salas maternas o guarderías para el cuidado de niños.

Hay diversidad en el tratamiento de las licencias parentales, pero en su mayoría, consideran su extensión y su ampliación para los casos como cuidado de un familiar enfermo o fallecimiento de uno de ellos.

Es evidente la existencia de una fuerte tendencia y consenso en el ámbito político y de sus agendas en las dos cámaras del Congreso de la Nación. Es clara la necesidad de extender las distintas licencias en la Argentina.

“CONCLUSION FINAL Y PROPUESTA SUPERADORA”

1-Conclusión

Somos testigos de que el modelo familiar tradicional -culturalmente aceptado de división de roles y tareas-, donde la mujer asumía las funciones de atención de la familia y de cuidado de los hijos y del hogar, y el hombre se reservaba para las tareas de manutención económica de la familia, ha cambiado.

Hoy, con la nueva concepción de familia, existe una revalorización en la figura del padre. Desde esa perspectiva, es evidente que la tendencia a la coparticipación del hombre en la crianza de los hijos y la consecuente asunción de las responsabilidades personales en ese sentido, ha ido creciendo en forma paralela a la inserción de la mujer en el mercado laboral.

Como consecuencia, las responsabilidades familiares se comparten por la aplicación de los principios de igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta todavía, que, en muchas sociedades, las mujeres continúan siendo las mayores responsables de las obligaciones familiares.

Por estas razones, resulta necesario encontrar las herramientas adecuadas para conciliar las responsabilidades familiares del padre con el trabajo, ya que -reitérese- son un hecho público y notorio las responsabilidades familiares compartidas y la responsabilidad paterna individualizada.

Así como la madre goza de licencias en el empleo que le permiten asumir su maternidad, el padre debe disfrutar de licencias que le faciliten cumplir con su rol.

Durante la tarea de investigación, hemos recorrido numerosos países y es evidente que en casi todos ellos se coincide en el reconocimiento o la expansión reciente de los derechos relativos a las licencias paternas en el derecho privado.

En la Unión Europea, hay una clara política a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su normativa es clara y su aplicación en la práctica es inversamente proporcional a su duración (en el país que se concede dos días de licencia es aprovechado por el 100% de los trabajadores hombres, en cambio cuando la licencia por paternidad tiene una duración que promedia los diez días, su porcentaje de aplicación es del 65%).

Debemos tener en cuenta también, que las normas internacionales reconocen la importancia de las licencias y determina estándares básicos en la materia. Recordemos el Convenio 183 de 2000 de la Organización Internacional de Trabajo, que establece una licencia pos parto de 14 semanas y que la Argentina no respeta. Asimismo, debemos considerar que no existe -hasta el momento- convenciones internacionales sobre las licencias por paternidad ni sobre las licencias parentales.

Nuestro país no está ajeno a esta situación, y tampoco se distingue entre los países latinoamericanos, por tener un régimen que recepte esta nueva concepción acerca de los permisos de los padres en el trabajo en las licencias laborales. Argentina no pertenece al grupo de los cinco países latinos que tienen una licencia por maternidad superior a los tres meses de licencia y que tienen un amplio régimen de licencia por paternidad y que receptan los permisos parentales.

En América Latina, la legislación minimiza la responsabilidad de los varones y deja de lado las necesidades de ambos progenitores, de las madres y de los niños y niñas recién nacidos.

En nuestro país, los beneficios vigentes se concentran en el sector formal de la economía y no es equitativo, son evidentes las deficiencias ya que el tipo de cuidado al que un niño recién nacido va a tener acceso, está determinado en primer lugar, por si sus padres se desempeñan en un empleo formal o informal. En el caso de un desempeño formal se tiene en cuenta la categoría ocupacional a la que pertenece (podría ser monotributista) y en caso de ser empleado público se tiene en cuenta la provincia a la que pertenece.

Por lo tanto, el sistema vigente vulnera la concepción del cuidado como un derecho universal.

Además de ser nula la presencia de las licencias parentales en la legislación laboral, los beneficios se reconocen a los trabajadores formales y no contemplan las necesidades de cuidado de los niños, más allá de los tres primeros meses. Por lo que, de mejorarse la regulación de licencias, contribuiría a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, porque aumenta las posibilidades de permanencia.

Hay un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras informales que queda afuera del sistema, para los cuales, no hay régimen de licencia ni servicios públicos de cuidado que permita conciliar la vida familiar con la laboral.

Toda esta situación que vimos y que fue detallada en su momento, hace que sea más evidente aun, el denominado universalismo estratificado y que es clara la necesidad de que la legislación laboral reconozca que el derecho fundamental a la igualdad de trato entre

hombres y mujeres, comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, que debe garantizarse a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Que nuestro derecho laboral logre la “conciliación entre trabajo y familia” es la base para garantizar el pleno goce de este derecho, conforme lo prevén numerosos instrumentos internacionales, los cuales, en nuestro país poseen raigambre constitucional en virtud de lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

En el intento de demostrar que el Estado debe reconocer y facilitar al trabajador la conciliación de la vida familiar-personal, con su ámbito laboral, es que resulta necesario, adecuar las normas existentes a dicha normativa internacional; lograr que éstas reflejen y acompañen los cambios sociales, el nuevo rol del padre, su incursión en la vida doméstica, la revalorización del trabajo no remunerado y la adopción del criterio generalizado referido a que las tareas de cuidado son una responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Pasar de una estrategia basada en distribuir los tiempos –predominantemente de las mujeres- dedicados al trabajo y al cuidado y dedicación a la familia. Esto implica promover cambios culturales en la educación básica y en el ámbito familiar; así como efectuar transformaciones en el mercado laboral para que admitan alternativas al modelo de “proveedor masculino”, requiere asimismo, la acción mancomunada del Estado. Pues, éste debe asistir a los padres en el cumplimiento de sus funciones familiares y considerar acciones positivas para que se concilien con las demandas laborales. Requiere de políticas públicas diseñadas con criterios de universalidad, equidad e igualdad que cumplan la función de arbitraje entre trabajo y familia, resultando lo expuesto, parte de los compromisos asumidos internacionalmente y una deuda pendiente.

El presente trabajo de investigación cumplió con cada objetivo planteado; hemos analizado la duración de la licencia por paternidad del padre trabajador en relación de dependencia en el sector privado, comprobamos que dicha normativa, vigente al día de hoy, corresponde a un modelo de familia a su época de sanción; que hoy queda demostrado en demasía, el nuevo desempeño de la mujer dentro de la sociedad y sus consecuencias dentro del seno familiar.

Tuvimos en cuenta lo que postula el derecho comparado, además de relacionarlo con las convenciones internacionales.

Con este trabajo de investigación realizado, confirmamos la tesis planteada, arribando a la conclusión de que el Estado debe reconocer la necesidad de lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral. Para ello, y como consecuencia del principio de la igualdad de trato entre hombre y mujeres, se debe equilibrar las licencias por paternidad a las licencias por maternidad. Para ello, es necesaria su ampliación, para posibilitar al padre trabajador ejercer su rol paternal con equidad al de la madre; pues, como dijimos al principio de este trabajo, no se trata de reemplazar uno por el otro, sino que haya un equilibrio en la distribución de tareas dentro del seno familiar y lograr la equidad dentro de las denominadas responsabilidades familiares compartidas.

Para ello -en relación con el tema investigado-, deberá la legislación reconocer las licencias parentales como un derecho que corresponde al padre trabajador, que ya no es asunto exclusivo de la madre pedir permiso para el cuidado y atención de un hijo enfermo o accidentado, por la responsabilidad individual –patria potestad- que tienen los padres en el cuidado de los hijos.

2-Propuesta superadora:

Hemos investigado y analizado la cantidad de proyectos presentados en el Congreso Nacional, en los cuales se propone mejorar las disposiciones legales actuales, prolongando la licencia por paternidad, haciéndola extensiva a los padres adoptivos, otorgando los beneficios de la excedencia femenina al trabajador varón, introduciendo otro tipo de licencias paternas, con la financiación del sistema de Seguridad Social (ANSES)

En nuestro país es necesario un cambio cultural que conduzca al ejercicio pleno de la responsabilidad paterna, cada vez asumida en mayor grado a partir de la incorporación de la mujer al mercado laboral. En consecuencia, es preciso que el Estado acepte que es una responsabilidad social facilitar a los trabajadores el ejercicio equitativo de las responsabilidades familiares.

Por tanto, los dos días de licencia por nacimiento de hijo previstos por nuestra legislación, que normalmente el padre utiliza para trámites obligatorios, en la mayoría de los casos, no alcanzan para acompañar a su mujer y a su hijo recién nacido en el regreso al hogar.

Estimamos, que la licencia legal mínima y necesaria deben ser diez días corridos de licencia por paternidad, lapso que debe concederse al padre adoptivo, a partir del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, por ser tan padre como el biológico. Además, proponemos -por considerarlo adecuado y razonable- que se establezca el financiamiento de la mencionada licencia, a través del subsistema contributivo del régimen de asignaciones familiares.

Cabe agregar, que resulta necesario también, otorgar un marco legal a los permisos parentales analizados en esta investigación.

BIBLIOGRAFIA:

Bibliografía especial:

-Grisolà, Julio Amando, Manual de Derecho Laboral. 6º edición, Provincia de Buenos Aires, Abeledo Perrot SA, 25 de marzo 2010.

-Morando Taramundi, Dolores, Derecho comparado: Bélgica, Canadá y Suecia, www.omakunde.ar.pdf

Bibliografía especial:

-Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, www.bcn.cl

-Cabeza Pereiro, estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa, que se enmarca en el proyecto de investigación : los desafíos en la regulación del tiempo de trabajo.

-Camacho R. y Martínez, Franzoni J., Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe.

-El trabajo en Cuba, legislación laboral, decreto ley 234 de la maternidad de las trabajadoras, www.trabajadores.cubaweb.cu

-Falguera Barò, Miguel Ángel, Filiación y familia: sus efectos en el contrato de trabajo, en Básicos de Derecho Social, Bomarzo, 2004.

-Informes de la OIT: (www.ilo.org)

- 1- La protección de la maternidad en el trabajo
- 2- La hora de la igualdad en el trabajo
- 3- la maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo.
- 4- Papá moderno: la política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad.
- 5- Género, formación y trabajo.

6- Negociación colectiva e igualdad de género.

7- Maternity at work: A review of national legislation, findings from the ILO's Conditions of work and employment .

-Institute of childhood and urban world, Wellchi Network, feb. 2006 www.ciimv.org/webs

-Jelin, Elizabeth, Pan y efectos. La transformación de la familia. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998.

-Marti y Chinchilla, Políticas familiares en España: un estudio comparativo con el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, Universidad de Navarra, www.iesi.edu.pdf

-Martínez Herrero, María José, Los servicios de cuidado en la infancia y la articulación entre la vida familiar y laboral en Europa, www.ucm.es/ponencias/509Martinez.pdf

-Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social de Argentina, Subsecretaria de Relaciones Laborales, Nuevos contenidos de la negociación colectiva, Buenos Aires 2009.

-Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la mujer e igualdad de género 14 de septiembre de 2006.; Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, 2003.

-Pautassi, Laura C., Investigadora del CONICET, Argentina.

-Pazos Moran, María, El permiso de paternidad intransferible y la igualdad entre mujeres y hombres.

-Pruett, Kile, El rol de padre: la función irremplazable, Javier Vergara Editor, Buenos Aires, 2001.

-Rio, María Nieves, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social de la CEPAL.

-Salmi Ninna, Compaginar trabajo y familia: una cuestión clave para la igualdad de sexos, www.virtual.finland.fi

-Sinay, Sergio, Ser padres, es cosas de hombres: redescubrimiento y celebrando la paternidad, del Nuevo Extremo, Buenos Aires, 2004.

-US Department of labor, Guia de derecho laboral, www.dol.gov/compliance/guide.

INDICE:

Resumen.....	3
Estado de la Cuestión	4
Introducción.....	8
Marco Teórico	10

Capítulo I

Nuevo rol de la mujer y las responsabilidades familiares compartidas	12
1- Introducción	13
1-2 modelos familiares	14
2- El nuevo concepto de paternidad	16
3- Las responsabilidades familiares y el trato igualitario	17
4- El ejercicio de una paternidad responsable	18
5- Declaraciones y tratados con jerarquía constitucional en nuestro país	23
6- Convenios de la OIT	24
7- La maternidad y la paternidad en el trabajo	25
8- Licencias para el cuidado infantil-Derecho de hijos, madres y padres	27
9- Conclusión	32

Capítulo II

Licencias paternas n el derecho internacional y comparado	33
1- Introducción	34
2- Instrumentos internacionales	34
2-1 documentos de la OIT	35
3- El derecho comparado en la Comunidad Europea	38
4- Derechos nacionales de la Comunidad Europea	40
5- Las licencias por nacimiento para padres en países asiáticos y oceánicos	56
6- Las licencias por paternidad en países africanos	59
7- El régimen de licencia por paternidad en algunos países de América	60
8- Conclusión	65

Capítulo III

Las licencias por paternidad en el derecho argentino	67
1- Introducción	68
2- Normas vigentes	68
3- Régimen en el derecho del trabajo	69

	110
4- Aplicación de las normas	72
5- Licencias por maternidad en el derecho laboral argentino	73
6- Licencias por adopción en el derecho laboral argentino	78
7- Permisos de lactancia	79
8- Licencias por paternidad en el derecho laboral argentino	82
9- Las licencias parentales en el derecho laboral argentino	83
10- Conclusión	84
Capítulo IV	
Proyectos legislativos de reforma en la LCT	86
1- Introducción	87
2- Análisis de los proyectos legislativos	88
3- Conclusión	95
Conclusión final y propuesta superadora	
1- Conclusión	97
2- Propuesta superadora	102
Bibliografía	106

