

LICENCIA
POR
PATERNIDAD
EN LA LEY DE
CONTRATO
DE TRABAJO.

Magali Gutiérrez.

Carrera: Abogacía.

Trabajo Final de Grado.

Universidad Nacional de Rio Negro. Sede Atlántica.

Viedma. Rio Negro.

2018.

Índice

PREFACIO.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I: Nociones generales	
1) LCT: licencia por paternidad.....	5
2) Nueva concepción de paternidad.....	8
CAPITULO II: Análisis de Fuente	
1) Ley de Contrato de Trabajo.....	12
CAPITULO III: Aspecto legal	
1) Legislación Comparada.....	24
2) Organización Mundial de la Salud.....	26
3) Organización Internacional de Trabajo.....	27
4) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.....	29
5) Constitución Nacional.....	29
CAPITULO IV: Algunas aproximaciones. Análisis de las nuevas propuestas.	
1) Una solución legislativa destinada a desarticular discriminaciones.....	31
CONCLUSION.....	36
Bibliografía.....	39

Prefacio

Esta investigación se presenta como trabajo final de grado, para obtener el título de abogada en la Universidad Nacional de Río Negro, en la Sede Atlántica. Contiene el resultado del proyecto de investigación de la estudiante Magali Gutiérrez. Dicho proyecto fue aprobado por el Doctor en Derecho Juan Manuel Otero, titular del Seminario Final de Grado. Este trabajo estuvo bajo la dirección del Abogado Fernando A. Casadei, quien se desempeña como docente en la carrera de Derecho en la mencionada universidad.

Introducción

El presente trabajo demostrará la importancia que reviste el instituto de la licencia paterna¹, dentro de la disciplina jurídica que corresponde al derecho del trabajo².

El objetivo de esta investigación consiste en poner en relevancia la necesidad de encontrar una regulación a éstas, acorde a las necesidades y a los tiempos que corren, por parte del Estado. Por ello, puedo ver en nuestra fuente de análisis, esto es la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)³, que en su articulado otorga solo 2 días⁴ al trabajador, quedando reflejada la vetustez⁵ de dicha ley.

En efecto, hoy en día, a raíz 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. Se menciona en sus obligaciones a las responsabilidades familiares compartidas.

Seguidamente, abordaré la cuestión central, en cuanto a las siguientes interrogantes que se irán develando a lo largo del trabajo. Entre ellas responderé ¿por qué estas licencias deberían extenderse y la razón de su valor?, ¿es posible brindar en 48 hs, todo lo que un recién nacido necesita?.

¹ Llamada en la praxis jurídica como licencia por paternidad.

² Fuero del derecho que contempla las vicisitudes entre derechos y obligaciones de las partes en una relación de trabajo.

³ Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

⁴ Plazo contado en horas según calendario gregoriano.

⁵ Característica que posee lo que es muy viejo o anticuado.

Luego, en relación a su trasposición, las licencias por maternidad, realizaré una breve comparación entre ambas y su tratamiento en diferentes cuerpos legales que se dictaron. Dicha cuestión fue pertinente para reflejar una secuela de las relaciones laborales, que es la discriminación laboral hacia la mujer.

Finalmente, para el desarrollo del mismo, tomé en consideración a diversos autores especialistas en la materia, tales como Ojeda⁶, Ackerman⁷, Grisolia⁸, Rodríguez Mancini⁹, Fernández Madrid¹⁰, entre otros.

Dichos autores, expertos en Derecho Laboral, han escrito numerosas obras de las cuales he podido extraer diferentes conocimientos, y seguidamente se verá que han quedado plasmados.

⁶ Abogado, egresado de la Universidad de Buenos Aires. Realizo diferentes posgrados como "Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", "Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales". Es profesor en distintas universidades. Es subdirector de las revistas de Derecho Laboral y de Actualidad Laboral, Rubinzal Culzoni Editores. Es Juez nacional del trabajo.

⁷ Doctor y Profesor Emérito de la Universidad de Buenos Aires. Director de la Maestría y de la carrera de Posgrado de Especialización en Derecho del Trabajo en la UBA. Director de la revista de Derecho Laboral Argentina. Autor de numerosos libros.

⁸ Abogado, egresado de la UBA. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. Juez Nacional del Trabajo.

⁹ Abogado especializado en Derecho Laboral. Se desempeñó como Juez de la Cámara Nacional del Trabajo. Autor de varios libros sobre riesgos del trabajo, ley de contrato de trabajo comentada.

¹⁰ Abogado, juez y profesor universitario especializado en Derecho Laboral. Autor de numerosas publicaciones.

CAPITULO I

Nociones Generales

1. LCT: licencia por paternidad

Para hacer una breve referencia, la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 fue promulgada el 20/09/1974 y constaba de 301 artículos. Se trató de la primera ley nacional¹¹ que sistematizó la totalidad de regulaciones atinentes a un contrato de trabajo¹². Con anterioridad a su dictado, el marco normativo de las relaciones laborales estaba proyectado en múltiples regulaciones, muchas de ellas, dictadas por gobiernos de facto¹³.

La ley que menciono, en su articulado enumera distintas licencias. Estas son una protección con la que cuenta el trabajador, que se otorgan frente a una enfermedad, un duelo, matrimonio y paternidad, entre otras. Esto genera que se suspenda momentáneamente la obligación de trabajar, pero conservando sin dudas su derecho al cobro del salario hasta su reincorporación.

¹¹ Es una norma jurídica dictada por una autoridad pública competente. Se caracterizan por ser: generales, obligatorias, abstracta e impersonal.

¹² Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

¹³ Es aquel que, si bien en la práctica ejerce como tal, no está reconocido oficialmente por alguna norma jurídica.

Aquí debo hacer una especial mención –el objeto de investigación- que la LCT establece que en caso de nacimiento de hijo, el trabajador gozará de una licencia de 2 días corridos, siempre y cuando tenga un trabajo registrado¹⁴.

En efecto, el progenitor masculino queda excluido del disfrute de su hijo/a recién nacido, con un escaso contacto que puede desarrollar con la criatura. Cuestión que será debatida en párrafos siguientes.

Por supuesto que muchos convenios colectivos de trabajo¹⁵ del sector privado, así como estatutos¹⁶ que regulan el empleo público¹⁷, han logrado condiciones más beneficiosas, pero sin otorgar una solución definitiva.

Teniendo en cuenta la fuente de análisis, la LCT en su artículo 1¹⁸ reconoce a los estatutos especiales como fuente del derecho Laboral en su inciso b). El artículo 2¹⁹ dice que esta ley no será aplicable respecto de los dependientes de la Administración Pública excepto que por acto expreso se los incluya, al personal de casas particulares y a los trabajadores agrarios, salvo en todo lo que resulte

¹⁴ Es la relación laboral que se establece entre un trabajador y su empleador, cumpliendo con todos los requisitos impuestos por la normativa laboral vigente.

¹⁵ Denominados en la praxis jurídica con las siglas CCT.

¹⁶ Regulan normativamente cada actividad en particular, teniendo en consideración sus peculiaridades. El fin es lograr mayor protección para los trabajadores que las contenidas en las normas generales.

¹⁷ Es pertinente mencionar que el empleo público es regulado por el derecho administrativo y en nuestro objeto de análisis nos abocamos, por razones de espacio, al derecho privado que se regula por la LCT.

¹⁸ "El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige: A) Por esta ley. B) Por las leyes y los estatutos profesionales. C) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. D) Por la voluntad de las partes. E) Por los usos y costumbres".

¹⁹ Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: A) A los dependientes de la administración pública nacional, provincial, o municipal. B) Al personal de casas particulares. C) A los trabajadores agrarios, salvo que un acto expreso disponga lo contrario, y que sea compatible, no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico.

compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico.

En su artículo 3 establece que esta ley va a regir todo lo relativo a la validez, *derechos* y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo²⁰ se haya celebrado en el país o fuera de él; pero en cuanto se ejecute en su territorio.

Estas normas, que datan del año 1974²¹ quedaron muy desactualizadas con respecto a los cambios normativos y sociales que se han dado.

Según Armando Grisolia, la licencia *“es un breve periodo de tiempo que debe ser abonado por el empleador y de los cuales el trabajador puede disponer en su beneficio para realizar trámites personales, compartir con sus allegados, acontecimientos familiares o para rendir examen”*²². Queda claro, que 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.

Finalmente, se destaca que estas prestaciones de la seguridad social²³, son afrontadas por los empleadores, razón por la cual son tan breves, a diferencia de otros países, como veremos seguidamente, que rigen a cargo del Estado. Diferencia fundamental para señalar.

²⁰ Constituye trabajo, toda actividad lícita que se por este en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. Tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en si.

²¹ Ley sancionada en abril de 1976

²² Grisolia, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, sexta edición, Pcia. Buenos Aires: Abeledo Perrot SA, 25 de marzo de 2010

²³ Las prestaciones son el conjunto de medidas que posee la seguridad social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que lo padecen.

2. Nueva concepción de paternidad

En los últimos 30 años fueron apareciendo nuevos conceptos referidos a la paternidad, que fueron forjando la idea que tenemos hoy en día que es aquel que se compromete con los cuidados y la crianza de los hijos.

Los hombres más jóvenes quieren tener un rol más participativo en la vida de la familia y en la educación de los hijos. Para estos ver crecer a los hijos, va en paralelo con su carrera laboral. Todo ello, de la mano con el nuevo orden en que las mujeres ingresan en el mercado laboral y deben compartir la crianza de sus hijos.

Por ello, 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.

En la actualidad, existe una tendencia a reconocer que padre y madre tienen roles igualitarios. El periodo posterior al nacimiento del niño, se considera como de adaptación de ambos progenitores.

El modelo social tradicional de división de tareas domésticas y familiares se ha quebrado en la medida que la mujer se ha introducido en el mercado laboral. Este modelo "tradicional de familia"²⁴ se ha caracterizado, por dos cuestiones, por un lado por su composición, es decir un hombre y una mujer, y por el otro, por las

²⁴ Término sociológico utilizado para denominar el núcleo familiar predominante en la sociedad.

funciones asignadas a cada uno de sus integrantes, a saber, el hombre como sostén de la familia, y la mujer encargada principal de las obligaciones familiares.

Se ve así, una especie de discriminación laboral²⁵ 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.

Desde los comienzos muy remotos se ha establecido, una normativa que solo la mujer, quien es la que da a luz, es la que debe gozar de una licencia por maternidad de varios días, incluso meses; dejando de lado el modo de regular las licencias por paternidad, por considerar esta cuestión del cuidado del recién nacido, una tarea exclusiva de las mujeres; concepciones culturales que sirvieron para consolidar la división sexual del trabajo, pues las mujeres se quedaban en sus casas y los varones salían a trabajar, por considerárselos únicos proveedores materiales de la familia.

Esta forma de ver estas licencias es muy antigua, de una sociedad donde las mujeres eran consideradas aptas solo para ser amas de casa y por lo tanto cuidar de sus hijos; Digo “eran” porque desde hace un tiempo esto se está reivindicando, ubicando a la mujer en otra situación, donde no solo se puede ocupar de su hogar sino también de tener un trabajo fuera de su casa, y ser el sostén de su familia.

En la actualidad, estos valores culturales se ven modificados, con la incorporación de la mujer en el mundo laboral. Mujeres, que como su gran mayoría, cumplen con sus obligaciones laborales, para después hacerse cargo de

²⁵ Trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados.

las responsabilidades impostergables de su propia familia. Hay una insipiente equiparación de roles.

En este apartado explicare un fallo novedoso, “A. L. B y otro s. Materia a categorizar (declaración de adoptabilidad)” pero sin detallar demasiado en la identidad de los participantes, ya que se encuentran comprendidos en el, 2 menores de edad. El caso se refiere a un matrimonio compuesto por 2 varones, que adoptan²⁶ a 2 criaturas, y solicitan por ello, que se le otorgue a uno de ellos una licencia por maternidad.

En el mes de julio del año 2015, un hombre obtuvo una licencia por maternidad, tras adoptar a dos niños de 8 y 10 años junto a su esposo en Mar del Plata, los señores en cuestión M. E. O y L. E. M solicitaron se le otorgue a este ultimo la licencia por paternidad en semejanza con la licencia por maternidad, en los mismos plazos y formas que conforme a las reglamentaciones y normativas de fondo vigentes que se otorgan a las mamás. La titular del Juzgado de Familia N° 5 de esa ciudad, Clara Obligado, otorgo a uno de los padres la licencia de 90 días para cuidar a sus hijos. La pareja había iniciado el trámite de adopción hace unos años, y finalmente le dieron la guarda técnica de los niños. La justicia emitió el fallo que, por primera vez en el país, le concede a un hombre la licencia por paternidad de 90 días.

Del fallo se puede extraer como primer punto, que corresponde dejar atrás los términos padre y madre por resultar obsoleta, para pasar a la más genérica y

²⁶ Según la Real Academia Española, el termino adopción es la acción de adoptar, que significa “recibir como hijo, con los requisitos y solemnidades que establecen las leyes, al que no lo es naturalmente”.

Licencia por Paternidad en la Ley de Contrato de Trabajo.

neutra: progenitor; Además se deja al descubierto la carencia de normas al respecto. La falta de adaptación de la ley a los tiempos que corren.

CAPITULO II

Análisis de la fuente

1. Ley de Contrato de Trabajo

Por razones de espacio, abordaré solamente algunos artículos de la fuente elegida para afrontar el objeto a investigar.

Por ello, es pertinente comenzar el análisis del tema con el abordaje de esta ley, la 20.744²⁷, la que en su Título VII, Capítulo II, desde los artículos 177 a 186, establece las responsabilidades de los empleadores respecto a la protección de la maternidad. Seguidamente se analizarán los artículos para luego desmenuzarlos y finalmente compararlos con la licencia por paternidad, para poner en evidencia la desventaja con la que cuentan los trabajadores.

Así la LCT reza:

Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto²⁸, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto

²⁷ Ley de Contrato de Trabajo en Argentina, denominada LCT

²⁸ El parto normal es el proceso fisiológico con el que la mujer finaliza su gestación a término (entre las 37 y las 42 semanas cumplidas).

del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término²⁹ se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones³⁰ que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación³¹ el derecho a la estabilidad en el empleo³². El mismo tendrá carácter de derecho adquirido³³ a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

²⁹ El nacimiento prematuro es definido medicamente como el parto ocurrido antes de 37 semanas de gestación.

³⁰ Se trata del acto y el resultado de asignar: indicar, establecer u otorgar aquello que corresponda. El concepto puede emplearse con referencia al monto estipulado como salario o por otra clase de percepción.

³¹ Período de tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. Durante este tiempo, el bebe crece y se desarrolla dentro del útero de la madre.

³² Consiste en el derecho que se le reconoce al trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada por el funcionario competente y, en caso de despido injustificado, a ser reinstalado o indemnizado.

³³ Se puede definir como el acto realizado que introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, y ese hecho no puede afectarse, ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 1 ° de la Ley N° 21.824 B.O. 30/6//1978)

Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182³⁴ de esta ley.

Art. 179. —Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante³⁵ podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá

³⁴ el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

³⁵ La leche es un alimento de características únicas que permite que la madre transmita sus mecanismos de defensa al recién nacido, mientras que el acto de amamantar logra fortalecer la relación madre-hijo.

habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPITULO IV

Del estado de excedencia

Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la

empresa a la época del alumbramiento³⁶, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 184. —Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado³⁷, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de

³⁶ Final del parto. Culminación del embarazo que tiene lugar cuando el bebé sale del útero de la madre.

³⁷ Despido sin expresión de causa o con causa injusta.

reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final³⁸.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Art. 185. —Requisito de antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 186. —Opción tácita.

Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

Se puede observar, según los primeros artículos expuestos, que la mujer embarazada goza de una licencia de 90 días, 45 días antes de dar a luz y 45 días posteriores al parto. Sin embargo puede reducir la etapa previa hasta 30 días como máximo, y de esa manera tomarse 60 días de descanso posterior. Resulta

³⁸ la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

ello una prohibición de trabajar en esas fechas. Como bien se señala, la mujer que esta embarazada debe comunicarle a su empleador de su situación, a través de un certificado médico que indique la fecha probable de parto. Que la mujer se encuentre en estado de gravidez supone estabilidad en el empleo. Y si se llega a producir un despido por causa de embarazo, tendrá las correspondientes indemnizaciones. También la mujer cuenta con el periodo de lactancia, y con el estado de excedencia, siempre y cuando cuente, en este último, con el tiempo debido en el empleo.

En nuestro derecho, la excedencia³⁹ está reservada al personal femenino, según el artículo expuesto, el 183 LCT, la mujer una vez concluida su licencia por maternidad puede optar por distintas opciones, como ser: continuar con su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones anteriores al parto; rescindir su contrato, percibiendo la respectiva compensación; y quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Se debe tener en cuenta que 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, 48 horas antes de su finalización. De lo contrario, su silencio es considerado por la ley como una opción tacita 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.

³⁹ Se denomina periodo de excedencia a la situación en que voluntariamente puede colocarse la madre trabajadora, por haber tenido un hijo, 48 horas antes de que se agote su licencia por maternidad. Se trata de una suspensión unilateral del contrato de trabajo.

Seguidamente detallare los artículos que se refieren a la licencia para el trabajador varón, que se encuentran en los artículos 158 al 160.

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

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

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

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

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

Art. 159. —Salario. Cálculo.

Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas⁴⁰, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

Art. 160. —Día hábil.

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

⁴⁰ Las licencias por maternidad y paternidad son abonadas por ANSES.

Por el contrario a lo explicado en párrafos anteriores, con respecto a la situación de la mujer que da a luz a un niño, el artículo 158 otorga al trabajador varón una licencia de solamente 2 días corridos por nacimiento de hijo. Cuestión que hasta resulta irónica, pues es bien sabido que un padre no puede establecer lazos con el recién nacido en 2 días, teniendo en cuenta que generalmente estos días se utilizan para hacer los trámites del menor, en cuanto a la inscripción en el registro, primeras vacunas y demás cuestiones atinentes a la situación.

En cuanto al objeto de estudio -la licencia por nacimiento de un hijo- el Estado⁴¹ 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, en su base de formación, de contención, de ejemplo, y principalmente de educación.

El régimen de la LCT no contempla las licencias parentales o para el cuidado de hijos cuando se trata de hombres trabajadores, familias homoparentales⁴², ni tampoco contempla la licencia por adopción. Este tipo de previsiones están contenidas en muchos convenios colectivos de trabajo⁴³, además del reconocimiento internacional que le da la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y Naciones Unidas.

⁴¹ Como comunidad social con una organización política común y un territorio. Con órganos de gobierno propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades.

⁴² Se considera a aquella familia donde una pareja de hombres o mujeres se convierten en progenitores de uno o más niños.

⁴³ Es un contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo etc.

Se resalta la deficiencia que tiene esta ley. Ha quedado atrasada, no prospero con la sociedad, razón por la cual es necesario readecuarla a los tiempos que corren, para que siga siendo útil al sistema.

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

Como vengo señalando, la LCT es el cuerpo fundamental y básico del derecho individual del trabajo. Las relaciones laborales se encuentran amparadas por la LCT que establece los derechos y beneficios mínimos que deben gozarse, y ser respetados por toda relación laboral, así mismo 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, tramites, 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 81.⁴⁴

Según el artículo 158 LCT, el trabajador gozara de la licencia especial de dos días corridos, en el caso de nacimiento de hijo: *“El trabajador gozara de las siguientes licencias especiales:*

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos...”

⁴⁴ Art 17 LCT, prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo 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.

Renglones posteriores, en el artículo 160 se establece que las licencias que se refieran a nacimiento de hijo (entre otras), debe obligatoriamente computarse un día hábil, cuando dichas licencias justo coincidan con fines de semana, feriados o no laborables. 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.

La licencia como bien mencione en párrafos anteriores, puede obtenerse mediante simple comunicación al empleador, pero, el trabajador posteriormente, deberá acreditar el nacimiento mediante la respectiva partida de nacimiento⁴⁵.

Durante la licencia, el trabajador percibe remuneración⁴⁶ (art 159), la cual se calcula teniendo en cuenta lo que dice el artículo 155 de la LCT que determina la retribución que deben percibir los trabajadores durante el periodo de vacaciones, tanto en el caso de los retribuidos por mes como por día o por hora.

Es muy significativo remarcar que los días en que el empleado no preste servicios por encontrarse gozando de la licencia por paternidad deben ser computados como trabajados para el otorgamiento de las vacaciones anuales según el artículo 152.

La Ley de contrato de trabajo, no elimina la posibilidad de que por vía estatutaria o convencional se establezcan mayores beneficios en la medida en que

⁴⁵ Documento a través del cual se acredita el hecho del nacimiento. Para su obtención habrá que acudir al Registro Civil donde el alumbramiento fue inscripto.

⁴⁶ Pago que recibe una persona por un trabajo que haya realizado

se prevean periodos más extensos o situaciones no contempladas por la ley (arts. 7 y 8)⁴⁷.

Las licencias paternas pueden ser pactadas en el contrato individual de trabajo⁴⁸ celebrado con el empleador particular.

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

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.

A raíz de todo lo recientemente expuesto, es que surge la pregunta: ¿no resulta injusto que un padre tenga solo 2 días de licencia por nacimiento de hijo?.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Son las llamadas licencias convencionales.

CAPITULO III

Aspecto Legal

1. Legislación Comparada

Si comparo nuestra licencia con otros países del mundo, estamos dentro de aquellos que menos días otorga a los futuros padres, y seguidamente quedara demostrado;

En comparación con algunos países cercanos, de América Latina, podemos observar lo siguiente:

- Venezuela otorga 14 días desde 2007;
- Le sigue Uruguay con 10 días;
- En Colombia 8;
- En Chile los hombres tienen 5 días;
- En Brasil 5 días también;
- Argentina ocupa uno de los peores puestos, recordemos que solo otorga 2 días corridos.

Según estudios realizados al respecto, quienes marcan el modelo que mejor se adapta a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud⁴⁹ son los países nórdicos⁵⁰.

- En Finlandia⁵¹, por ejemplo, la madre dispone de licencia paga durante siete semanas antes del parto. Y luego tiene cuatro meses pagos. No importa que sea estudiante, desempleada o trabajadora independiente. Por otra parte, el padre tiene dos meses con el sueldo completo. Este sería un buen modelo a imitar, claramente nada más lejos que nuestra legislación.
- En Suecia⁵² las madres y los padres dividen la licencia de 480 días en total (16 meses). Obligatoriamente los padres deben sacar al menos 90 días para estar en casa con sus hijos (3 meses).
- Islandia⁵³ es el mejor país del mundo, tanto para ser mujer (lidera el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial), como para ser padre, que tienen 3 meses intransferible para cada progenitor y 3 meses más transferibles entre ellos.

Como se puede observar, nuestra Argentina gana el podio en cuanto a las peores licencias. Es que si bien nuestra Ley de Contrato de Trabajo fue

⁴⁹ Organismo de las Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

⁵⁰ Los países nórdicos son una región geográfica y cultural que comprenden 5 estados de Europa Septentrional: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia.

⁵¹ País de Europa del Norte.

⁵² Nación escandinava.

⁵³ País insular nórdico.

sancionada hace varios años, no ha existido hasta el momento ninguna reforma significativa en este aspecto.

Según una noticia difundida por el diario "Perfil"⁵⁴ en base a estudios realizados, la realidad en Argentina muestra que aproximadamente el 50% de los papás no dispone de licencias por paternidad, dado que solo acceden a este derecho los trabajadores formales en relación de dependencia⁵⁵.

La LCT que se puso en vigencia hace 44 años no ha ido modificándose para poder incorporar todas las configuraciones de familia (familias adoptivas, parejas del mismo sexo), ni para reconocer todas las necesidades de cuidado.

Razón por la cual se han realizado diversos proyectos, tendientes a otorgar mayores licencias y contemplar las cuestiones no abordadas por la LCT.

2. La Organización Mundial de la Salud

La OMS⁵⁶ en reiteradas ocasiones ha sostenido sobre la importancia de la presencia de los padres junto a los hijos durante los primeros días de vida. Manifiesta y pone énfasis en la necesaria relación que debe entablarse entre padres e hijos. Recomienda que el recién nacido se alimente exclusivamente de leche materna hasta los 6 meses de vida; recuerda que la lactancia materna está

⁵⁴ La Editorial Perfil S.A es una empresa editorial Argentina especializada en la producción de revistas semanales, entre ellas el Diario Perfil.

⁵⁵ El Trabajo en relación de dependencia es aquel trabajo que una persona realiza bajo la dependencia o subordinación y en beneficio de otra persona, quien se apropia del producto de ese trabajo.

⁵⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Mundial_de_la_Salud

relacionada con un aumento de 3 y 4 puntos en el coeficiente intelectual, y que reduce el riesgo de contraer enfermedades no transmisibles⁵⁷, además de rebajar el riesgo de obesidad. Y con respecto al padre, recomienda que se den más días de licencia para que estos puedan desarrollar lazos afectivos en los primeros días de vida, que son sumamente importantes.

3. La Organización Internacional de Trabajo

Establece que la licencia por paternidad es un periodo de tiempo remunerado que se otorga al trabajador con motivo de 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.

De acuerdo al informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT⁵⁸) la situación en Argentina está ubicada casi en el polo opuesto. Está entre los países que da menos licencia. Un texto presentado por esta Organización en el año 2016 señala que *“Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayo del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento respectivamente. A escala*

⁵⁷ Enfermedades que no se transmiten de persona a persona o de animal a persona. ejemplo hipertensión, diabetes etc.

⁵⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo

mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres”.

El Convenio 156⁵⁹ de la OIT fue ratificado por nuestro país en el año 1988, pero hasta el día de hoy no se ha modificado el título “trabajo de Mujeres” de la LCT⁶⁰, el cual contradice la promoción de la no discriminación, ya que el pensamiento de las normas que siguen llevan a especular que si en lugar de contratar mujeres, se contratan hombres, no tendrá el empleador las obligaciones contenidas allí, es decir, que según ellos, contratar mujeres es más costoso. El empleador se enfrenta con la siguiente cuestión: tener trabajadoras, que en caso de embarazo no podrá despedir durante el periodo de 15 meses, caso contrario deberá afrontar una cuantiosa indemnización, y a su vez le deberá otorgar las licencias estipuladas por ley, o contratar a un hombre, que nada de esto le ocurriría. De esta manera tenemos dos cuestiones importantes que habrá que resolver; La mujer tiene así muchas limitaciones para poder obtener un empleo y progresar en él, mientras que el hombre no tiene oportunidades para disfrutar de la vida en familia cuando llega un recién nacido.

⁵⁹ Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

⁶⁰ Título VII capítulo I, II, III, IV (artículos 172 al 186).

4. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNICEF⁶¹ ha lanzado una campaña “La Primer infancia Importa”, con el objetivo de movilizar a la sociedad sobre la necesidad de eliminar las barreras que impiden que los padres desempeñen un papel activo en el desarrollo de sus hijos pequeños.

Las licencias por paternidad más extendidas promueven mejores relaciones padre-hijo: cuando el padre se vincula con él bebe desde el comienzo, tiene mayores posibilidades de desempeñar un papel más activo en su desarrollo. Además esto contribuye a modificar los estereotipos y a reducir la desigualdad de género no solo en el hogar sino también en el trabajo.

5. Constitución Nacional

En 1994 nuestra Norma Suprema sufrió una modificación⁶², el art 75 inc. 22 sienta como principio general el de la supra legalidad de los tratados internacionales⁶³ (excepción de aquellos taxativamente enumerados que tienen jerarquía constitucional); son muchos los instrumentos internacionales que tratan y regulan el derecho a la igualdad en el trabajo y promueven el derecho a la no discriminación. Debemos destacar que entre los tratados con jerarquía constitucional, encontramos la Convención sobre eliminación de todas las formas

⁶¹ Es un programa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con base en Nueva York y que provee ayuda humanitaria y de desarrollo a niños y madres en países en desarrollo.

⁶² Modernizo y definió su texto, sobre cuya legitimad plena no existía consenso.

⁶³ Los tratados internacionales ratificados por el país, gozaran de una jerarquía superior a las leyes.

de discriminación contra la mujer⁶⁴, la cual con el fin de impedir su discriminación por cuestiones de ser madres, mantener y asegurar sus puestos de trabajo, se encomienda a los Estados Parte⁶⁵ a que tomen todas aquellas medidas necesarias para que se elimine la discriminación y equipararlo a las condiciones de los hombres; prohibir que sean despedidas por embarazos entre otras cuestiones. Pero no es mi intención tratar el tema de las licencias por maternidad, sino poner de manifiesto la discriminación no solo para las mujeres sino también hacia los hombres respecto de las relaciones familiares en el ámbito del trabajo. Además de que teniendo conocimiento de dichos tratados, nuestra legislación interna debe adaptarse a aquellos porque como bien señale en líneas anteriores, ellos tienen superioridad con respecto a nuestras leyes; La Convención de Viena sobre Derecho de los tratados⁶⁶ de 1969 en su artículo 27 establece que se prohíbe a los Estados invocar su legislación interna como modo de eximirse de responsabilidad ante el incumplimiento de una obligación internacional.

⁶⁴ Promulgada el 27 de mayo de 1985

⁶⁵ Cualquier país que haya ratificado, aceptado, aprobado, o se haya adherido a este instrumento internacional, y que por lo tanto este legalmente vinculado por sus disposiciones.

⁶⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217116/norma.htm>

CAPITULO IV

Algunas aproximaciones. Análisis de las nuevas propuestas

1. Una solución legislativa destinada a desarticular discriminaciones.

Parto 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, tanto a hombres como mujeres. Es aquí donde respondo mis interrogantes al respecto, y claramente se puede observar que de ninguna manera se puede considerar justo que un hombre tenga solamente 2 días de licencia. Claro está que con este breve lapso de tiempo, no llega a estrechar lazos con el menor.

Existen al respecto varios proyectos.

Uno de ellos es el proyecto de ley que dice lo siguiente:

“Artículo 1: sustituyese el inciso a) del artículo 158 del Capítulo II “régimen de licencias especiales” de la Ley 20.744:

Art 158. –Clases.

El trabajador gozara de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, quince (15) días corridos.

Artículo 2: las disposiciones de la presente ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 3: Comuníquese al poder Ejecutivo”.

(Daniel R. Pésico⁶⁷).

Este senador⁶⁸ fundamentó su proyecto diciendo que Argentina es uno de los países con menos licencias de paternidad que dan en el mundo. Durante las últimas décadas varios países alcanzaron el objetivo, logrando una reforma del régimen de licencias por paternidad, adecuándola a su realidad socioeconómica. Una reforma de la ley para mejorar los beneficios a la paternidad se dirige, especialmente, al derecho del niño a ser cuidado. Es un instrumento de progreso. No obstante ello, dice que algunas empresas⁶⁹ han establecido más días de licencia.

Finalmente señala que se han presentado numerosos proyectos tanto en Diputados como en el Senado; incluso hubo dos medias sanciones en la Cámara de Diputados sobre la reforma de distintos aspectos al régimen de contrato de trabajo que hacían referencia a la licencia de paternidad y maternidad, pero ninguna de ellas avanzó en el senado.

Esta modificación que se intenta proponer tiene como función principal, otorgar al padre más días de licencia para que pueda estrechar su vínculo con el recién nacido. Y como otro punto importante de esta futura reforma, también se

⁶⁷ Político e Ingeniero civil Argentino. Fue dos veces senador Nacional por la Provincia de San Luis.

⁶⁸ Del partido Frente para la Victoria.

⁶⁹ Como por ejemplo Natura, Microsoft, Claro, Farmacity entre otras.

trata de desincentivar la discriminación que existe en el mundo laboral con las mujeres que eligen ser madres, porque muchas veces los trabajos les son negados a estas, por las licencias con las que cuentan, generando discriminación.

Mario Ackerman⁷⁰ estudia, como a pesar de que existen nuevas garantías constitucionales tendientes a eliminar diversos aspectos discriminatorios que perjudicaban a las mujeres, en las regulaciones laborales del país subsisten aun normas de discriminación indirecta o invisible, que obstaculiza la igualdad de trato de las trabajadoras.

Además de la necesidad de reivindicar el lugar de mujer, es necesario otorgar al padre un tiempo de licencia considerado como para que pueda generar un vínculo adecuado con su hijo; Conteniendo a su bebe y a su mujer que después de dar a luz, es muy normal que sufra cambios en el estado de ánimo, ya que lo que viene es todo nuevo, y genera incertidumbre en todo lo relacionado al cuidado del niño, y sin dejar de tener en cuenta los trámites que deben realizarse con respecto al bebe, donde deben estar presentes ambos progenitores. Remarco la importancia de la figura masculina como un sostén físico y emocional para la nueva familia que se está constituyendo.

Es de suma importancia que se genere un cambio en la licencia por paternidad; por varias cuestiones, primero otorgarles más días de licencia para que puedan organizarse como familia; Segundo para que puedan desarrollar ese

⁷⁰ Doctor de la Universidad de Buenos Aires. Profesor titular regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Director de la Maestría y de la carrera de Especialización de posgrado en Derecho del trabajo. Autor individual de 15 libros. Director de la revista de Derecho Laboral.

vínculo tan importante de los primeros días, y tercero y no menos significativa, terminar con la discriminación hacia la mujer.

La protección de la maternidad y paternidad es un derecho laboral fundamental para el bienestar del recién nacido.

Por el mundo patriarcal⁷¹ en el que vivimos, se entiende que las leyes están hechas de este modo porque se supone que el niño en su etapa de crecimiento es más dependiente de su madre que de su padre, y además porque a la madre le corresponde el rol de las tareas domésticas e intrafamiliares y al padre el del trabajo fuera de casa y sostén de la familia y el hogar. Por suerte esto en los últimos tiempos fue cambiando.

El nacimiento es una etapa fundamental tanto para los nuevos padres como para los bebés, que necesitan de la conexión progenitora, del acompañamiento entre estos para crecer sanos emocional y físicamente. Sin embargo, el lazo entre padres e hijos encuentra sus límites con las condiciones laborales, ya que las licencias no son lo suficientemente amplias como para llegar a desarrollar un vínculo entre la nueva familia.

Sin discutir lo necesaria que resulta la protección de la maternidad, hacerla de un modo equitativo para los padres, sería un beneficio para la mujer en tanto que no serían discriminadas a la hora de tomarlas para un puesto de trabajo, y con relación al hombre, una gran ayuda ya que dejarían de mirar desde afuera el

⁷¹ Patriarcado es una forma de organización social en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, denominado patriarca. En los estudios feministas el termino patriarcado es utilizado para describir una situación de distribución desigual del poder entre hombres y mujeres.

crecimiento de sus hijos y abandonarían la idea de ser solo la manutención económica, para abrirse paso a una igualdad en las responsabilidades familiares. Es decir que a las mujeres muchas veces, aunque sean 100 % aptas para algún puesto de trabajo, son dejadas de lado y reemplazadas por una figura masculina, puesto que éstas si tienen intenciones de formar una familia, pronto entonces quedaran embarazadas y harán uso de su licencia, cuestión que se ve como "perdida" para algunas empresas, lo que no ocurre si contratan a un caballero.

Si la paternidad fuese protegida como la maternidad, las cosas serían distintas, las mujeres tendrían más posibilidades con relación a obtener trabajos remunerados y los hombres contar con la posibilidad de una licencia un poco más extendida que la existente. Y de esta manera nos acercaríamos al convenio 156 de la OIT⁷² que la Argentina ratifico⁷³ en el año 1987 a través de la ley 23.451.

⁷² Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

⁷³ Ratificar significa confirmar, validar, aprobar algo que se ha dicho. Cuando se ratifica un tratado significa que se aprueba o valida un tratado.

CONCLUSION

Puedo afirmar 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 la 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 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.

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

Durante la tarea de investigación, he analizado diferentes 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.

Corolario de todo lo expuesto, no puede soslayarse que resulta imperiosa la necesidad de una reforma en las licencias por paternidad destacando la importancia de establecer un vínculo entre padre e hijo. Y además funcionaria como una forma sencilla para desarticular la discriminación de la mujer para insertarse en el mundo laboral.

En nuestro país, y peor aún, 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 formal⁷⁴ se tiene en cuenta la categoría ocupacional a la que pertenece y en caso de ser empleado público se tiene en cuenta la provincia a la que pertenece. Hay un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras informales⁷⁵ (por ejemplo vendedores ambulantes, los limpiavidrios, etc.) que quedan 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. Son empleos mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes; Que no es mi intención desarrollar aquí esta problemática, pero de igual manera, roza el tema abordado.

Con este trabajo de investigación que he realizado, llego a la conclusión de que el Estado debe reconocer la necesidad de lograr la conciliación entre la vida

⁷⁴ Aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo

⁷⁵ El empleo informal es la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del estado y de las disposiciones legales en materia laboral. No hay un contrato de trabajo.

Licencia por Paternidad en la Ley de Contrato de Trabajo.

familiar y laboral. Para ello, y como consecuencia del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, se debe equilibrar las licencias por paternidad a las licencias por maternidad. Y como correlativo de ello es necesaria su ampliación, para posibilitar al padre trabajador ejercer su rol paternal con equidad al de la madre.

X

Bibliografía:

- Ley de Contrato de Trabajo.
- Pucheta M. El Derecho del trabajo y el desafío de adaptarse a los nuevos modelos familiares reconocidos en el Código Civil y Comercial, año 2017, Rubinzal-Culzoni;
- Monsalvez R., Panorama actual de la licencia parental en Argentina, Revista de Derecho, año 2016, Rubinzal-Culzoni.
- Grisolia, J. Manual de Derecho Laboral, 6º edición, Pcia. Buenos Aires, Argentina, Abeledo Perrot.
- Haydee B. Ley, Mercado y Discriminación: el género del trabajo. 1º edición, Buenos Aires, Argentina, Biblos.
- Ackerman, M. y Tosca D, Tratado de Derecho del Trabajo, tomo II, Buenos Aires, Argentina, Rubinzal-Culzoni.
- Fernández Madrid J. Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada, tomo II, La Ley.
- <https://www.infobae.com/tendencias/2017/08/28/licencia-por-paternidad-como-las-empresas-argentinas-lideran-un-cambio-que-la-ley-no-reconoce/>
- <https://www.lanacion.com.ar/2034717-papa-en-casa-los-hombres-argentinos-tambien-se-toman-licencias-por-nacimiento>