



# Kent Academic Repository

**Pucheta, Mauro (2016) *El Derecho del Trabajo y el desafío de adaptarse a los nuevos modelos familiares reconocidos en el nuevo Código Civil y Comercial (y legislación reciente)*. Rubinzal Online .**

## Downloaded from

<https://kar.kent.ac.uk/99795/> The University of Kent's Academic Repository KAR

## The version of record is available from

## This document version

Author's Accepted Manuscript

## DOI for this version

## Licence for this version

CC BY-ND (Attribution-NoDerivatives)

## Additional information

## Versions of research works

### Versions of Record

If this version is the version of record, it is the same as the published version available on the publisher's web site. Cite as the published version.

### Author Accepted Manuscripts

If this document is identified as the Author Accepted Manuscript it is the version after peer review but before type setting, copy editing or publisher branding. Cite as Surname, Initial. (Year) 'Title of article'. To be published in *Title of Journal* , Volume and issue numbers [peer-reviewed accepted version]. Available at: DOI or URL (Accessed: date).

## Enquiries

If you have questions about this document contact [ResearchSupport@kent.ac.uk](mailto:ResearchSupport@kent.ac.uk). Please include the URL of the record in KAR. If you believe that your, or a third party's rights have been compromised through this document please see our [Take Down policy](https://www.kent.ac.uk/guides/kar-the-kent-academic-repository#policies) (available from <https://www.kent.ac.uk/guides/kar-the-kent-academic-repository#policies>).

**El Derecho del Trabajo y el desafío de adaptarse a los nuevos modelos familiares reconocidos en el nuevo Código Civil y Comercial (y legislación reciente)**

RC D 927/2016

Autor:  
Pucheta, Mauro

Sumario: Prólogo. ¿Qué vínculo con el Derecho del Trabajo? 1. Concepción tradicional de familia y rol de la mujer en el Derecho del Trabajo. 1.a) Sistema capitalista de distribución de tareas (male breadwinner - caregiver). 1.b) Regulación laboral y una pretendida neutralidad. 2. El carácter polisémico de la familia, el nuevo rol de la mujer y las recientes modificaciones del nuevo Código Civil y Comercial (y la reciente legislación). 2.a) La pérdida de monopolio de la familia tradicional. 2.a.1) Las nuevas familias. 2.a.2) Los nuevos roles de la mujer y del hombre: una responsabilidad compartida. 2.b) El reconocimiento legislativo de esta(s) nueva(s) realidad(es). 2.b.1) Nuevos integrantes y/o formas. 2.b.1.1) Matrimonio igualitario. 2.b.1.2) Uniones convivenciales. 2.b.1.3) Familias monoparentales y familias ensambladas. 2.b.2) Ampliación de las fuentes de filiación. 2.b.2.1) Reproducción asistida. 2.b.2.2) Adopción. 2.b.3) La equiparación de roles: la "responsabilidad parental". 3. La revolución de la "familia" y la necesidad de nuevas regulaciones laborales. 3.a) El reconocimiento de la "no neutralidad" de la figura de "el trabajador". 3.b) Una mayor protección a la mujer y a las nuevas familias. 3.b.1) Igualdad y no discriminación y la perpetuación de los roles. 3.b.2) Licencia por maternidad y un ámbito de aplicación que debe ser extendido. 3.b.3) Contrato a tiempo parcial. 3.c) El reconocimiento de la responsabilidad paterna y la consecuente protección. 3.c.1) Protección por matrimonio y licencias en el marco de uniones convivenciales y familias ensambladas. 3.c.2) Licencia por paternidad y su reconocimiento como un paso hacia la igualdad. Licencia por paternidad adoptiva. Licencia parental compartida. 3.d) Flexibilidad en el tiempo de trabajo. 3.e) No discriminación en razón de circunstancias familiares. 3.f) Un mayor involucramiento de los actores sociales. 3.g) La necesidad de evitar la uniformización de la categoría de mujer. 4. Conclusión.

"El verdadero cambio de este Código es cultural y paradigmático"[1].

Prólogo

Numerosos son los cambios aportados por la nueva codificación civil y comercial en las diversas áreas allí reguladas. Una de las ramas que ha sido objeto de grandes modificaciones es el derecho de familia. Sin perjuicio de desconocer el dinamismo propio de las relaciones familiares, es evidente que el reconocimiento normativo de ciertos comportamientos o modelos poseen una gran trascendencia que exceden el ámbito jurídico.

Minyersky, tomando como referencia a los distintos modelos familiares efectuada por Díez-Picazo, afirma con precisión que "la familia no es una institución natural, sino que es un producto evidentemente cultural, por ende su destino se encuentra ligado al camino que la sociedad recorre (...) "[2]. En este sentido, los modelos familiares adoptados por los diferentes ordenamientos jurídicos a lo largo del tiempo se corresponden, en principio, con la idea de familia dominante, los intereses sociales, realidades económicas y/o modos de producción de una determinada época[3].

El modelo de familia "tradicional" se ha caracterizado, por un lado, por su composición, es decir, una mujer y un hombre; y, por otro lado, por las 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.

Pese a su importancia, el modelo de familia "tradicional" ha dejado de ser el único en la escena de las relaciones familiares. Conjuntamente con éste existen numerosos modelos que el legislador no podía ni puede dejar de considerar. No obstante la perdurabilidad de aquél, el acceso de la mujer al mercado de trabajo y la consecuente equiparación de roles del hombre y la mujer, la posibilidad de divorciar, el aumento progresivo de las uniones convivenciales, la posibilidad de concebir por fuera del mecanismo biológico, entre otros grandes cambios, han llevado a que en la actualidad existan numerosos modelos de familia que deben ser considerados por el mundo normativo. Como lo resume con elocuente claridad Herrera[4]:

"La consolidación del acceso de las mujeres al mercado del trabajo, el retraso en la maternidad, los avances en la anticoncepción efectiva y segura, el aumento de la tasa de divorcio y su mayor aceptación y no estigmatización, la expansión de la familia monoparental y otras configuraciones familiares como la familia ensamblada, el reconocimiento jurídico de las llamadas uniones convivenciales, el desarrollo de la biotecnología permitiendo el nacimiento de niños sin el requisito del acto sexual, por señalar algunas consideraciones fácticas elocuentes, transversalizadas por el principio de igualdad y no discriminación en razón de la orientación e identidad sexual y el género, hacen evidente la necesidad de contar con un nuevo entretejido legal que dé respuesta a conflictos jurídicos muy diferentes y más complejos a la vez".

En este marco se inscribe la adopción de la normativa reciente vinculada a las relaciones familiares y el nuevo Código Civil y Comercial -mediante la Ley 26994- que se detallará con brevedad más adelante.

¿Qué vínculo con el Derecho del Trabajo?

El derecho del trabajo como otras ramas del derecho se desarrolló sobre la base de una determinada concepción familiar. Pese a ello, el derecho del trabajo y el derecho la familia no parecían en un principio tener ningún punto en común. Empero, en la actualidad el trabajador no es considerado sólo en su individualidad, sino también como un miembro de una familia[5].

Teniendo en cuenta que era el hombre el encargado exclusivo de ser el sostén de la familia, sobre él recaía la obligación de conseguir un trabajo a fin de poder mantener económicamente el núcleo familiar. Mientras tanto, como se mencionó previamente, la mujer debía ser la responsable del cuidado y la crianza de los niños así como de las cuestiones vinculadas al hogar.

Todo ello sufrió un cambio radical con el ingreso de la mujer al mercado de trabajo -entre otros aspectos-, puesto que la principal responsable de las tareas relativas al "trabajo reproductivo" -en contraposición al "trabajo productivo"- dejó de estar presente en el hogar. Ello, junto con otras modificaciones que se explorarán a lo largo del presente artículo, han puesto en crisis la distinción entre trabajo productivo y reproductivo establecida por el sistema capitalista.

Esta realidad dinámica acompañada por las recientes modificaciones legislativas a nivel de relaciones familiares impone la necesidad de un cambio en el seno de las regulaciones laborales. Éstas deberán condecirse con los distintos modelos de familia que actualmente existen y que han recibido un reconocimiento normativo y, a su vez, deberán tender hacia un objetivo propio de las sociedades occidentales más avanzadas tal como la conciliación de la vida familiar y laboral. A tal fin, se describirán distintos aspectos laborales que, a nuestro entender, tienen relevancia en la vida familiar.

Cabe advertir que las soluciones aquí propuestas no pretenden de ninguna forma ser exhaustivas. Asimismo, bajo ningún punto de vista se considera que el derecho del trabajo sea la única herramienta que pueda contribuir a una mejor conciliación de vida familiar y laboral. Por el contrario, desde ya se afirma que no sólo otras ramas del derecho deben intervenir para ello (ej. seguridad social, derecho fiscal), sino que el diseño de políticas públicas y una participación activa del Estado como de los actores sociales son necesarias para lograr el objetivo expresado. Se precisa, a su vez, que se tendrá en cuenta el rol de la mujer en distintas oportunidades, puesto que se considera que su participación creciente en el mercado laboral y las recientes reformas legislativas crean la necesidad de una mayor protección a su favor en pos de lograr la tan preconizada igualdad real.

Con el objeto de realizar un análisis más detallado de la influencia que las nuevas concepciones de familia deberían o podrían tener en las relaciones laborales, en un primer momento, se abordará brevemente la concepción tradicional de

familia y el derecho del trabajo. Luego, se explorará el carácter polisémico de la noción de familia y las recientes modificaciones legislativas. Por último, se analizarán algunos institutos del derecho del trabajo y la orientación de su reforma para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

## 1. Concepción tradicional de familia y rol de la mujer en el Derecho del Trabajo

### 1.a) Sistema capitalista de distribución de tareas (male breadwinner - caregiver)

El sistema capitalista de producción como cualquier sistema social establece una relación específica entre la producción de bienes y servicios y el proceso de reproducción social. A diferencia de otros sistemas, como lo recuerda Fudge[6], el capitalismo establece una separación entre aquellos lugares claves para la reproducción social (el hogar) y para las relaciones productivas (el lugar de trabajo). Ello crea una contradicción propia al sistema que es el conflicto entre, por un lado, el tiempo necesario para trabajar y acumular y, por otro lado, para la reproducción social.

Como consecuencia de ello, dentro de este sistema se otorgan y estabilizan determinados roles según el género[7]. Esto conlleva así al establecimiento de un determinado tipo de familia como norma. Ello genera que el rol de cada género se institucionalice y parezca normal a una determinada época, incluso a nivel normativo. De esta forma, el sistema capitalista de distribución de tareas, en los países occidentales, históricamente ha puesto el acento en las mujeres como cabeza de las responsabilidades familiares (caregiver). El hombre era -todavía en muchos casos, es- el sostén y cabeza de familia (male breadwinner), siendo su responsabilidad la de ir trabajar y conseguir el dinero necesario para hacerse cargo de su familia[8]. Ello se complementa con el rol mayoritariamente cumplido por la mujer de hacerse cargo de la crianza y cuidado de los niños y de la casa.

Dentro de este modelo, el padre tenía un rol periférico en cuanto a las tareas descriptas. En consecuencia, gran parte de la normativa moderna existente, en particular, aquella vinculada al derecho civil y derecho del trabajo, se fundó sobre este modelo "tradicional".

### 1.b) Regulación laboral y una pretendida neutralidad

Como lo afirma Conaghan, es clara la interconexión entre cómo entendemos los roles de género, las atribuciones y las relaciones y cómo abordamos la asignación de tareas sociales necesarias[9].

La normativa laboral se presenta como neutra frente a la concepción de trabajador. Éste ha sido tradicionalmente tomado en su individualidad, es decir, es considerado con total independencia de sus circunstancias familiares[10]. A pesar de los roles familiares antes mencionados, el derecho del trabajo, en un principio, no los consideró y tuvo una supuesta actitud "neutra" frente a ello, que como se verá más adelante, no ha sido tal.

Empero, la distribución de las tareas en cuestión tiene un impacto en el mundo jurídico. Las regulaciones laborales no son una excepción y basan gran parte de sus disposiciones en esta división. Ello quiere decir que la definición de "trabajador" adoptada por el legislador no es neutra, sino que considera(ba) al hombre -sostén económico de la familia-, quien debía salir a trabajar para conseguir el salario que les permitiera subsistir. De dicha regulación, subyace que una persona distinta al trabajador está encargado(a) del llamado "trabajo reproductivo", es decir, de la reproducción, del cuidado y la crianza de los niños.

Mucho antes de la sanción de la LCT, ya en las primeras leyes protectorias se podía percibir tal división. Como lo recuerda Etcheverry[11] al referirse a la jornada de trabajo en el proyecto de Ley 5291, que sería la encargada de regular el trabajo de mujeres y niños (1907), afirmó que:

"No es posible aceptar que permanezca la obrera en la fábrica durante nueve, diez o más horas, hasta que agote todas sus fuerzas y al volver a su casa (...) le falten energías para manifestarse dulce y afectuosa hacia los que tanto necesitan de su cariño. Hay que tener en cuenta, que, en muchos casos, la mujer obrera, antes de ir al trabajo, prepara la comida a su marido y a sus hijos, y a su regreso le aguardan otros quehaceres del hogar, que quizás le quiten horas de sueños..."

En esta línea, la ley en cuestión reconoció a la mujer un descanso obligatorio no solamente antes, sino también después del parto. De lo expresado, se puede inferir que la licencia por embarazo y maternidad otorgada solamente a la mujer se condice con el modelo de familia en cuestión. La legislación argentina no posee el monopolio de dicha concepción, tal como lo puede probar uno de los primeros convenios adoptados por la OIT. El Convenio N° 3 de OIT de 1919 reconoce la importancia de conceder licencias por embarazo y maternidad a la mujer. Si bien no se puede dudar de que el otorgamiento de las licencias en cuestión procuran proteger la salud de la mujer, al mismo tiempo, es difícil negar que la exclusividad de dichos beneficios no se vinculan al modelo "tradicional" de familia.

La otra cara de la moneda está constituida por el no reconocimiento de ningún tipo de licencia a favor del hombre en caso de paternidad. Pese a la evolución en los modelos de familia y al nuevo rol asignado a los padres, y teniendo en cuenta la concientización de ello a nivel general, la situación no parece ser muy diferente en la actualidad en nuestro país.

## 2. El carácter polisémico de la familia, el nuevo rol de la mujer y las recientes modificaciones del nuevo Código Civil y Comercial (y la reciente legislación)

La familia tradicional que se conoció ya no posee más el monopolio en el espectro social. Hoy, con motivo de diferentes razones, la noción familia tiene un carácter polisémico que ha revolucionado tanto su forma e integración como los roles asignados a sus integrantes. Todo ello, sin duda alguna ha tenido y tendrá incidencias de relevancia en el mundo jurídico.

Tal como se expresa en los Fundamentos del Proyecto de Reforma del Código Civil y Comercial: "En materia de familia se han adoptado decisiones importantes a fin de dar un marco regulatorio a una serie de conductas sociales que no se pueden ignorar".

### 2.a) La pérdida de monopolio de la familia tradicional

#### 2.a.1) Las nuevas familias

Hoy la realidad muestra que el modelo tradicional de familia no es el único existente, sino que comparte el escenario con distintos modelos que tornan a la realidad mucho más compleja y diversa. Frente a ello, el legislador no puede quedar inmóvil, sino que es necesario "instalar un pluralismo jurídico que respete los diferentes modos de convivencia familiar"[12].

La nueva codificación parece ir en esta dirección tal como lo sintetiza de forma elocuente Highton[13]:

"El Código sigue de cerca la evolución producida y la aparición de nuevos principios, en especial, el de "democratización de la familia", de tanto pesos, que algunos autores contemporáneos entienden que se ha pasado del "derecho de familia" al "derecho de las familias" en plural; esta opinión se sustenta -entre otras razones- en la amplitud del artículo 14 bis de la Constitución Nacional que se refiere de manera general a la "protección integral de la familia", sin limitar esta noción (de carácter sociológico y en permanente transformación) a la familia matrimonial intacta. Por eso, la familia clásica con base en el matrimonio heterosexual debe compartir el espacio con otros núcleos sociales que también constituyen familias..."

A fin de no abundar en detalles que exceden el alcance del presente, se indicará brevemente algunos de estos nuevos modelos familiares. Una de los primeros grandes cambios fue la disminución de las parejas que decidían contraer matrimonio. En este sentido, numerosas parejas optaron por convivir bajo un mismo techo sin la formalidad de la institución del "matrimonio". Así de acuerdo con el último Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2010, más de un 30 % de las parejas no se encuentran unidas en matrimonio[14].

Otro de los fenómenos que se puede señalar es el de las "familias monoparentales" caracterizadas por la presencia de un único(a) responsable y sostén económico y familiar. Este fenómeno no es excepcional, sino que de acuerdo con recientes estadísticas, las familias monoparentales, en particular, el fenómeno de "madre solas" se han duplicado en los últimos

veinticinco años, siendo de alrededor el 14,7 % de las madres en la Argentina en 2010[15].

En esta línea, se puede destacar también a las "familias ensambladas", caracterizadas por su composición, en la cual uno o ambos miembros de una nueva pareja (segundas nupcias o unión de hecho) tienen uno o varios hijos de uniones anteriores. Se estima que en los últimos cuatro años este tipo de uniones han crecido alrededor de un 50 %, lo que motiva, entre otras razones, su reglamentación.

Por otra parte, si bien no se trata de un fenómeno nuevo, ya más recientemente se ha consagrado el reconocimiento de las parejas de mismo sexo, en un principio, como uniones civiles, para luego en determinados países, como la Argentina, a través del "matrimonio igualitario" caracterizado por la integración de dos personas del mismo sexo.

Por último, se puede mencionar las nuevas formas de maternidad que pueden darse en el seno de una familia tradicional o en las nuevas formas antes presentadas. Así, las técnicas de reproducción asistida han ganado un terreno considerable que requieren regulación.

#### 2.a.2) Los nuevos roles de la mujer y del hombre: una responsabilidad compartida

Como se mencionó previamente, la aparición de estos nuevos modelos familiares se debe a diversas razones, entre las más importantes, el ingreso de la mujer al mercado laboral. Ello sin duda alguna ha producido una revolución que sacudió los cimientos del modelo tradicional de familia. Sumado a ello, la posibilidad del divorcio, trajo aparejado que la mujer ocupara un lugar en la sociedad que anteriormente sólo le pertenecía al hombre.

En este sentido, hoy el rol de la mujer no se limita a la maternidad ni a la crianza de los niños, sino que ahora juega un papel importante en el mercado laboral, entre otros aspectos. Sus nuevas funciones y/o nuevos intereses implican una disminución de su disponibilidad de tiempo para cumplir con las "funciones tradicionales" que le habían sido "asignadas". Por tanto, las responsabilidades familiares requieren ser compartidas.

Es aquí en donde el rol del hombre cambia, puesto que hoy no es el único responsable de ser el sostén de familia, sino que además debe hacerse cargo de las responsabilidades familiares.

Este cambio implica la necesidad de una igualdad real de derechos y obligaciones en cuanto a las obligaciones familiares. Por ende, una de las consecuencias más relevantes -relativas al análisis del presente artículo- está dada por el compartimiento de responsabilidades familiares y, en consecuencia, la equiparación de sus roles.

#### 2.b) El reconocimiento legislativo de esta(s) nueva(s) realidad(es)

Al legislar, en la actualidad no puede considerarse como modelo por defecto a la familia tradicional, sino que hay que considerar que se está frente a una realidad mucho más compleja y dinámica que requiere una intervención legislativa que aborde las diferentes alternativas sin dejar fuera ninguna de estas nuevas concepciones por el sólo hecho de no corresponderse con la visión tradicional que tanto tiempo imperó[16].

Ello se torna aún más necesario, si uno tiene en cuenta que "cada una de ellas [las familias] debe ser protegida atendiendo al art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, así como a los tratados que integran el bloque de constitucionalidad y tratados internacionales de derechos humanos en los que se ha comprometido nuestro país"[17].

En esta dirección se ha movido el legislador argentino con las recientes modificaciones en las cuales tuvo en cuenta la pérdida del monopolio de la familia tradicional y el reconocimiento de los nuevos modelos. Sin perjuicio de ciertas imperfecciones y omisiones, dichas reformas han constituido un gran avance. Como lo han reconocido prestigiosos juristas, el nuevo Código trae consigo "una nueva concepción del matrimonio y de la familia"[18]. El reconocimiento legislativo "ha recogido el laborioso camino recorrido por nuestro país en derechos humanos (art. 75, inc. 22 CN)"[19]. Específicamente, es preciso destacar que el nuevo Código ha incorporado los diversos modelos de familia, como lo recuerda Minyersky[20], según los principios de "democratización de la familia" y de "multiculturalidad".

A continuación, se mencionarán brevemente las recientes reformas legislativas que intenta aprehender esta nueva realidad.

## 2.b.1) Nuevos integrantes y/o formas

### 2.b.1.1) Matrimonio igualitario

Uno de las grandes recientes reformas y logros de nuestra sociedad está dado por la adopción del "matrimonio igualitario". En un todo conforme con los principios de igualdad y no discriminación reconocidos constitucionalmente, se estableció que tanto dos personas de distinto o igual sexo pueden contraer matrimonio. La Ley 26618 que había consagrado la reforma en cuestión fue incorporada al nuevo Código que en su artículo 402 que reconoce que "ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo".

### 2.b.1.2) Uniones convivenciales

Este tipo de uniones no se trata sino de la regulación de una situación ya existente y que va in crescendo no sólo en la Argentina, pero en general en las sociedades occidentales. La nueva codificación se encargó de regular este tipo de pareja de hecho, aunque como lo reconoce Highton[21], lo hizo de forma limitada y conserva las diferencias con el matrimonio sin que ello afecte ninguna norma del orden jurídico. En su artículo 509, el nuevo Código reconoce que esta unión debe estar basada en relaciones afectivas de dos personas de distinto o igual sexo, caracterizadas por ser de "carácter singular, público, notorio, estable y permanente" y que posean un proyecto en común.

Este tipo de uniones, que puede ser registrada, tiene ciertos efectos sobre sus integrantes, como los deberes de asistencia, contribución a gastos domésticos del hogar, responsabilidad solidaria por determinados gastos a favor del hogar, entre otros[22].

### 2.b.1.3) Familias monoparentales y familias ensambladas

Otro fenómeno relativamente reciente está dado por las familias monoparentales y las familias ensambladas. Las primeras son aquéllas que se encuentran compuestas por una sola persona, en general la mujer, quien es quien vive con uno o más hijos a su exclusivo cargo. Las segundas son aquéllas "originadas en el matrimonio o unión convivencial, cuando uno o ambos integrantes de la pareja tienen hijos nacidos de una unión anterior, con o sin hijos comunes"[23].

Con respecto a las primeras, como lo identifica Kemelmajer de Carlucci[24], el nuevo Código autoriza al hombre o a la mujer solo(a) a adoptar. Asimismo, autoriza a la mujer sola a valerse de las técnicas de reproducción asistida.

En lo que concierne a las segundas, se legisla sobre los progenitores e hijos de estas nuevas familias, en particular, establece que el "progenitor afín" tiene un deber de cooperar en la crianza y educación de los hijos del otro cónyuge. Va de suyo que todo ello no va en desmedro de la responsabilidad parental. Como lo recuerda Grossman, "es frecuente que parientes u otras personas de confianza asuman algunas de tales tareas [función de cuidado y educación] que pueden distribuirse o complementarse; pero ello en modo alguno implica el desplazamiento o la sustitución de la figura materna o paterna"[25]. Se establece incluso en el artículo 676, CCC la existencia de una obligación alimentaria del cónyuge o conviviente de carácter subsidiario. Pese a ello, no se puede desconocer la intervención de estos terceros en la parentalidad a quien se le reconoce en el derecho comparado un rol entre sustitutivo y complementario[26] y, que, indudablemente, tienen que ser considerados en la normativa laboral. A título de ejemplo, el ejercicio de cierto tipo de guarda sobre los menores puede requerir la intervención del progenitor afín y por ende su ausencia en el trabajo.

## 2.b.2) Ampliación de las fuentes de filiación

Tradicionalmente se consideró que existía un lazo inseparable entre la filiación y el vínculo biológico. Tal como lo expresa Minyersky, "se identifica, en general, filiación con naturaleza. Aparece el vínculo biológico como si fuera el

único y exclusivo para poder elaborar el concepto jurídico de filiación"[27]. Sin embargo, la posibilidad de adoptar ya había probado que aquella no era la única forma de crear un vínculo de filiación. Ello se vio reforzado con el progreso científico y la posibilidad de técnicas de reproducción asistida que fueron reguladas en nuestro país mediante la Ley 26862.

Siguiendo la misma orientación, con la sanción del nuevo Código Civil y Comercial, como lo señala Highton[28], existen tres tipos de fuentes de filiación. El artículo 558, CCC establece que la filiación, por un lado, puede tener como fuente la naturaleza. Ésta puede ser matrimonial o extramatrimonial. Por otro lado, la filiación puede tener como origen técnicas de reproducción humana asistida. Por último, la adopción es la última fuente reconocida por la ley. Entre todas debe reinar el principio de igualdad ante la ley, lo cual también debe plasmarse en la legislación laboral, en particular, en los derechos a las licencias que les corresponden tanto a los padres como a las madres.

#### 2.b.2.1) Reproducción asistida

La importancia de la reproducción humana asistida ha sido reconocida por la ciencia y, también por las cortes de justicia. La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso "Artavia Murillo y otros vs. Costa Rica"[29] sostuvo tanto el principio de no discriminación, derecho a la vida íntima y familiar, el derecho a la integridad personal en relación con la autonomía personal y la salud sexual y reproductiva, y el derecho a gozar de los beneficios del progreso científico se verían abiertamente afectados y violado si no se permitiera el acceso a la reproducción asistida.

La Ley 26862 y la nueva codificación (arts. 558 y ss.) incorporaron normas relativas a la reproducción humana asistida en virtud de las cuales se acepta el uso de estas técnicas de forma amplia "previéndose la posibilidad de que una mujer sola pueda ser madre sin la necesidad de que esta persona esté efectivamente casada o en pareja con una persona de diverso o de su mismo sexo"[30]. En función de la normativa vigente, toda persona mayor de edad tiene derecho a acceder a este tipo de tratamientos. Asimismo, las obras sociales y las entidades de medicina prepaga tienen que cubrir de forma integral los procedimientos y técnicas en cuestión.

#### 2.b.2.2) Adopción

Si bien ya encontraba contemplada en la codificación anterior, a partir de ahora se procura simplificar el procedimiento de adopción. Se revaloriza asimismo el interés del niño, ya que se requiere su consentimiento a partir de los diez años. Si bien la jurisprudencia se ha expresado en el sentido de la equiparación de la protección de la trabajadora despedida por razones de maternidad -en el caso en cuestión, el pago de la indemnización agravada-, a favor de aquella trabajadora que ha adoptado, recientemente el Alto Tribunal rechazó un recurso extraordinario de apelación dejando firme una condena e pago de la indemnización agravada prevista en el art. 182, LCT a una trabajadora que había obtenido la guarda con fines adoptivos de su hijo[31]. Pese al reconocimiento jurisprudencial que parece irreversible, la necesidad de una intervención en pos de una mayor seguridad jurídica para los trabajadores se torna imprescindible[32].

#### 2.b.3) La equiparación de roles: la "responsabilidad parental"

Desde hace tiempo ya, se ha procurado lograr una mayor igualdad de género. Más allá de los instrumentos internacionales incorporados a nuestra Constitución, recientemente, mediante la Ley 26485, cuyo objeto general es la "protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", se ha procurado específicamente "la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres" (art. 2, inc. e).

En esta misma línea se puede considerar la incorporación de la "responsabilidad parental" en el nuevo Código. Tradicionalmente se conocía a la responsabilidad de los padres sobre el niño mediante la expresión "patria potestad". Sin embargo, dicha concepción no se correspondía a una familia democrática sino más bien al modelo tradicional caracterizado por la prevalencia del padre. Como lo señala Herrera, "la noción de patria potestad que remite, indefectiblemente, a la idea del hombre-padre-proveedor, dueño de la casa, de la mujer y de los hijos; de todos ellos bajo la potestad y sumisión del jefe de hogar"[33].



En este sentido, la redacción del art. 638, CCC se presenta feliz al cambiar dicho término por el de "responsabilidad parental", puesto que se considera al interés del niño y se refiere a "una función de colaboración, orientación, acompañamiento e, incluso, contención, instaurada en beneficio de la persona menor de edad en desarrollo para su formación y protección integral"[34].

Incluso dicha responsabilidad se ve reforzada, puesto que va más allá del matrimonio, tal como lo subraya Mazzinghi: "el ejercicio de la responsabilidad parental es conjunto en las dos hipótesis, si los padres conviven, y también en el caso de hallarse separados, o divorciados, o de haberse anulado su matrimonio"[35]. Asimismo, dicha incorporación conjuntamente con la modificación del término "padres" por "progenitores" constituye un progreso, puesto que implica reconocer dicha responsabilidad también a parejas del mismo sexo[36].

En definitiva, como se puede percibir luego de este breve racconto, el legislador ha consagrado de manera amplia los distintos modelos de familia que han ido surgiendo en los últimos decenios. Asimismo, se ha tendido hacia una mayor equiparación entre el hombre y la mujer, lo que ha llevado a Herrera a afirmar que "el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación tiene cara de mujer"[37]. Todo ello, sin duda alguna, no puede pasar desapercibido para el legislador laboral.

### 3. La revolución de la "familia" y la necesidad de nuevas regulaciones laborales

Como se acaba de describir, la nueva codificación ha generado "cambios fundamentales en las relaciones de familia"[38]. Sin embargo, dichas modificaciones no han contemplado la dimensión de las relaciones de trabajo que según nuestro parecer no debe ignorarse. La legislación laboral tampoco ha reflejado esos cambios en su plexo normativo.

La mujer recibió diversas protecciones a lo largo de las distintas regulaciones laborales. Así, en una primera etapa, se procuró proteger a la mujer como "sujeto débil" cuya función reproductiva debía ser protegida. A tal fin, se la excluyó de ciertos tipos de trabajos peligrosos o insalubres y se le prohibió -total o parcialmente- también prestar tareas en horarios nocturnos. En una segunda etapa, se consagró una igualdad formal de hombre y mujer. Este período se caracteriza por un reconocimiento en la normativa de la necesidad de equiparar sus derechos en diversas áreas, tales como la igualdad de trato y de remuneración. Por último, actualmente, la mujer se encuentra en una etapa de lucha por una igualdad real o sustantiva, es decir, no basta el mero reconocimiento en el papel, sino que es necesario que ello se plasme en los hechos. Como Etcharre lo ha señalado, la inexistencia de una igualdad real se debe, entre otros, a "la ineficacia de los mecanismos sancionadores, ello combinado con la resistencia cultural, las prácticas tradicionales y la falta de un compromiso político"[39].

Para conseguir ello, se tornan imprescindibles intervenciones legislativas que vayan en tal sentido. Como lo afirma el Informe VI de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo, 98 reunión, 2009[40]:

"Para eliminar los obstáculos a la igualdad de género en el lugar de trabajo serán fundamentales las medidas de política y reglamentación, una legislación apropiada, incentivos, y campañas de sensibilización y cooperación entre empleadores y trabajadores, así como con otros actores institucionales".

Así, a nuestro entender, y con los límites propios del derecho del trabajo para aprehender estas nuevas realidades familiares, por un lado, y procurar alcanzar una igualdad de género real, por otro lado, es necesario abordar cuatro aspectos. En un primer término, se torna necesario visitar las bases fundantes de la relación de trabajo, ya que la legislación laboral vigente no es neutra. En segundo término, si bien se le ha otorgado una protección específica a la mujer, parece imprescindible ratificarla y continuar en esta senda teniendo en cuenta las modificaciones antes mencionadas. En tercer término, un expreso reconocimiento al rol del hombre en el seno familiar todo ello acompañado de una mayor protección a nivel de la normativa laboral es de vital importancia en la consecución de estos objetivos. En cuarto término, se considerará la flexibilidad de la jornada laboral y el reconocimiento de un principio de no discriminación en razón de las circunstancias familiares como elementos que puedan colaborar a conciliar las nuevas realidades familiares con las exigencias del mundo laboral. Por último, una mayor intervención de los actores sociales parece imprescindible para lograr estos objetivos.

### 3.a) El reconocimiento de la "no neutralidad" de la figura de "el trabajador"

Si bien se considera como relativamente reciente la equiparación de roles de la mujer y el hombre y, por ende, la importancia de aquélla en el mercado laboral, cabe recordar que ya a inicios del siglo XX se había reconocido la necesidad de garantizar la igualdad de remuneración y que "si la retribución del trabajo femenino es menor, es porque se le considera como un complemento para satisfacer las necesidades de la familia, y no se tiene en cuenta que cada día es mayor la cantidad de mujeres que son jefas de hogares..."[41]

Este cambio de óptica viene acompañado de la mano de la revalorización del llamado "trabajo reproductivo", caracterizado por las actividades destinadas al cuidado del hogar y de la familia, en contraposición (o complemento) al "trabajo de la producción de bienes y servicios". Tal como lo señala Highton, "el trabajo no remunerado es esencial para que cada día se reproduzca la fuerza de trabajo, sin la cual el sistema no puede subsistir"[42].

De la misma forma, se ha dejado de lado la idea según la cual el trabajo y la familia constituían dos campos completamente independientes. Por el contrario, hoy no se considera a la elección de la mujer, en general responsable principal de las tareas reproductivas, como una elección puramente libre e individual, sino que se reconoce la presión que el contexto social juega en contra de ella[43]. Ello ha motivado que tanto las políticas públicas como las regulaciones comiencen a considerar esta circunstancia. En resumen, como lo señala Chan[44], el ordenamiento legal no debe ser neutral frente a los problemas de género, sino que debe adaptarse a las diferencias de género existentes y de esta forma lograr la verdadera igualdad.

De esta misma manera se expresa Gottfried[45] quien recuerda que la igualdad formal no considera las circunstancias reales entre hombres y mujeres y la posición que éstas ocupan en el marco del trabajo reproductivo. Y en virtud de ello, el mero reconocimiento formal de la "igualdad de remuneración" consagrada en los ordenamientos jurídicos, por ejemplo, no garantiza ni promueve una sociedad más igualitaria.

Por tanto, es menester que se lleve adelante una reforma laboral que considere la equiparación de roles y que tenga en cuenta los nuevos modelos de familia que hoy existen y que en la mayoría de sus casos han sido reconocidos a nivel jurídico-familiar[46].

Esta intervención jurídica es respaldada por la OIT quien en su campaña por "la igualdad de género en el corazón del trabajo decente" reconoce a la igualdad de género como un objetivo transversal en el marco de los objetivos estratégicos de la creación de empleo, garantizar los derechos de los trabajadores, la ampliación de la protección social y la promoción del diálogo social. Ya de forma más específica, vale recordar el Convenio 156, OIT, ratificado en 1988, la que tiene como objetivo principal la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Como lo resume de forma clara Alonso Bravo[47]:

"Una acción normativa que facilite a los trabajadores compatibilizar trabajo y familia exige la disposición de un conjunto coordinado de medidas que contribuyan de un lado, a romper el esquema tradicional de reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres impulsando la asunción por los hombres de una función tradicionalmente femenina, a la vez que consigan alcanzar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores con y sin responsabilidades familiares de manera que la asunción de tales responsabilidades no les ocasione un trato desfavorable en ningún estadio del desarrollo de la relación laboral".

A nivel nacional, dicha intervención se ve fundada a nivel constitucional por el artículo 75, inciso 23, según el cual corresponde al Congreso "legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato..." Sobre esta base legal, por un lado, el legislador debe elaborar las reformas legislativas necesarias y, por otro lado, el gobierno debe actuar elaborado las políticas necesarias en pos de lograr tal objetivo.

### 3.b) Una mayor protección a la mujer y a las nuevas familias

### 3.b.1) Igualdad y no discriminación y la perpetuación de los roles

Esta modificación en los roles familiares ha tenido su reconocimiento en el ámbito normativo. A nivel internacional, el artículo 16.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce la importancia de la familia como elemento fundante de la sociedad y la necesidad de su protección. Asimismo, el reconocimiento del principio de igualdad y no discriminación encuentra asiento en la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica de 1969), aprobado por la Argentina mediante la Ley 23054 de 1984. Específicamente, el artículo 17 establece que los Estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

Ya más específicamente, la Convención sobre Derechos del Niño establece en su artículo 18 que la crianza y el desarrollo de los hijos caen en cabeza tanto de la madre como del padre.

En el ámbito estrictamente laboral, el Convenio Nro. 111 y la Recomendación Nro. 111 de la OIT reconocen el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales. Otros convenios y recomendaciones más específicos han sido adoptados los cuales serán mencionadas más adelante.

A nivel regional, la Carta Social Europea en su artículo 16 y la Carta Revisada en el artículo 27 establecen una protección específica para la familia y las familias monoparentales.

A nivel nacional, la igualdad y no discriminación encuentra asidero constitucional en los artículos 16 y 75, inciso 22, CN -este último incorpora una serie de Tratados de Derechos Humanos- que reconocen el principio de igualdad mencionado y les otorga jerarquía constitucional. Ahondándose en la legislación específica, tanto el artículo 17 como el artículo 81 establecen el principio de igualdad y no discriminación a nivel laboral. Ello se ve complementado por numerosas convenciones colectivas que garantizan el principio de igual remuneración por igual tarea. Asimismo, el Capítulo I del Título "Trabajo de Mujeres" establece cierta protección a favor de las mujeres relativa a la jornada y a la peligrosidad de ciertas tareas.

Por otra parte, el reconocimiento del matrimonio igualitario como la Ley de Identidad de Género 26743 castiga cualquier acto discriminatorio hacia esas personas. Es claro que el ámbito laboral se encuentra incluido[48]. Sin perjuicio de ello, una regulación específica sería conveniente para evitar cualquier tipo de ambigüedad y, por ende, de eventual desprotección[49].

Sin perjuicio de desconocer la importancia de todas estas normas que tienden a una igualdad real entre hombres y mujeres, es necesario oír las críticas que han sido efectuadas a una igualdad que ignore el contexto en el cual es aplicada. Sin perjuicio de desconocer la proliferación de leyes en favor de la igualdad de remuneración, de formación profesional, de condiciones de trabajo, entre otras, estas normas están diseñadas según un razonamiento en donde las mujeres deben alcanzar a los hombres, asimilárseles, olvidar su condición femenina en pos de acceder a este modelo igualitario[50]. De esta misma forma se ha expresado Chan[51] cuando recuerda que en ciertas experiencias una mayor protección a las mujeres ha tenido como consecuencia justamente el resultado contrario al perseguido, es decir, consolidando las diferencias de remuneración entre hombre y mujer.

Frente a esta situación, se torna necesario realizar una modificación de la idea de la existencia de un derecho del trabajo "neutro"[52] cuando en realidad éste fue diseñado sobre un molde masculino propio de la época del sistema de producción fordista/taylorista y un modelo familiar caracterizado por las mujeres como responsables de las obligaciones familiares. Ello se percibe con claridad cuando del texto de la ley surge que el "trabajador" debe ser una persona que pueda dedicar el mayor de su tiempo al trabajo, no a ningún otro tipo de obligación cualquiera fuera ésta. Se trata de un "trabajador que no tiene niños ni ningún otro tipo de obligaciones familiares"[53]. A fin de reforzar el presente argumento, las excepcionales normas específicas que procuran proteger al "trabajo de mujeres", tiene como principal objetivo la protección de la trabajadora en su "función reproductora"[54].

### 3.b.2) Licencia por maternidad y un ámbito de aplicación que debe ser extendido

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de jerarquía constitucional luego de la reforma constitucional de 1994, en su artículo 25, inciso 2 reconoce la importancia del cuidado de la maternidad e infancia. En este mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por la Argentina mediante Ley 23313 (1986), reconoce en el artículo 10, inciso 2 la necesidad de conceder una especial protección a las madres que trabajen antes y después del parto. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), aprobada por Argentina mediante Ley 23179 (1985) dispone en su artículo 11 la importancia de la protección de la mujer durante el embarazo así como la necesidad del reconocimiento de la licencia por maternidad con sueldo pago.

La protección de la mujer en el ámbito de las relaciones laborales no es reciente. A nivel internacional, la OIT en su Convenio N° 3 de 1919 sobre Protección de la Maternidad reconoció que la mujer no se encontraba autorizada a trabajar durante un período de 6 semanas posteriores al parto. Dicho convenio fue ratificado por la Argentina en 1933.

En este mismo ámbito, la OIT adoptó el Convenio 103 en el cual ratificó la importancia de la protección de la maternidad. La normativa de la OIT fue revisada por el Convenio 183, OIT que estableció en su artículo cuarto que la mujer tendrá derecho a una licencia de maternidad "de una duración al menos de catorce (14) semanas". Cabe destacar que las mencionadas normativas internacionales no han sido ratificadas por nuestro país.

Como es bien sabido, la legislación local, en el artículo 177, LCT prevé una licencia especial por maternidad equivalente a 90 días. En principio, 45 días corresponden al preparto y el resto de los 45 días corresponden al posparto. Las trabajadoras embarazadas pueden requerir que dicha licencia sea de 30 días antes del parto y 60 días después del parto. Dicha licencia se extiende a 6 meses para el caso de que el hijo tenga síndrome de Down. En ambos casos, es el sistema de seguridad social es quien abona las licencias en cuestión.

Cabe destacar que la maternidad se encuentra protegida frente a la amenaza del despido con una indemnización agravatoria prevista por el artículo 177, 3er. párrafo LCT en el cual se establece que si la extinción del vínculo se produjere dentro de un plazo de 7 1/2 meses anteriores a las fechas del parto o 7 1/2 meses posteriores al parto, el despido se presumirá por causa de maternidad, salvo prueba en contrario. En tal supuesto, la trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización especial prevista por el art. 182, LCT.

Esta licencia puede verse complementada por un período de "excedencia" establecido por el art. 183, LCT, según el cual, una vez concluida la licencia por maternidad, la mujer tiene la alternativa de continuar trabajando, rescindir su contrato o quedar en situación de excedencia por un período no inferior de 3 meses ni superior a 6 meses. Vale aclarar que esta última opción está condicionada al caso de enfermedad del hijo.

La protección antes mencionada se complementa con el régimen de asignaciones familiares que por una cuestión de objeto, excede el interés de este artículo.

Sin desconocer la importancia de la protección existente, teniendo en cuenta los cambios antes mencionados, la intervención del legislador en pos de una extensión al ámbito de aplicación de la licencia es indispensable.

Del lenguaje de la LCT se puede deducir que la protección otorgada por la normativa se vincula estrechamente con el parto, como hecho biológico. Por tanto, uno de los aspectos que requieren ser reformados es la licencia por maternidad adoptiva. Pese a la existencia de fallos que extienden dicho beneficio a las madres adoptivas, es claro que no se puede depender de la buena voluntad judicial[55]. Asimismo, debe extenderse la protección para el supuesto de despido con motivo de la maternidad tal como ya lo hecho la jurisprudencia laboral[56], puesto que se trata de un acto discriminatorio.

Cabe destacar que el régimen público sí contempla esta protección de forma diversa[57]. A modo de ejemplo se puede citar al Estatuto del Personal Civil de las Fuerzas Armadas que reconoce una licencia por adopción cuando se le otorgue una guarda de niño de hasta 7 años. En Mendoza, el artículo 57 de la Ley 6056 bis establece una licencia de 45 días en caso de obtención una guarda judicial de menor. En esta misma línea, la Ley 24714 en sus artículos 6 y 13 prevén una asignación familiar por adopción.

Además, el reconocimiento de las técnicas de reproducción asistida como una nueva fuente de filiación implica que la incorporación de una licencia en este sentido vaya de suyo. Sin embargo, es necesario su legislación, puesto que se pueden plantear conflictos en cuanto a quién le corresponde gozar la licencia en cuestión. En un reciente fallo se ha determinado que la licencia por maternidad debe ser otorgada a quien fue madre mediante procreación por sustitución[58]. A su vez, otro aspecto que deberá ser considerado son las familias monoparentales y la necesidad de una regulación particular frente a la falta de uno de los integrantes del núcleo familiar -en ojos del modelo tradicional-.

En resumen, la necesidad de su reconocimiento corresponde a "una cuestión de justicia social, que se establece a través de la igualdad ante la Ley, y la igualdad de oportunidades, propia de la naturaleza humana"[59]. Es por ello que se saluda con beneplácito los proyectos legislativos que van en este sentido y que contemplan la complejidad de la realidad actual y la necesidad de una mayor protección[60].

### 3.b.3) Contrato a tiempo parcial

Sin desconocer el abuso efectuado por parte del empresariado en el uso de este tipo de contratos, no debe desconocerse la utilidad que pueden tener estas modalidades para ciertos tipos de categorías sociales. Es en este sentido que debe ponerse el acento en, por ejemplo, en el contrato a tiempo parcial.

Frente a las obligaciones familiares que pesan principalmente sobre las mujeres[61], los contratos flexibles, en particular, a tiempo parcial son los más utilizados por éstas. Si bien la regulación laboral no considera ello, frente a esta realidad incontestable, la necesidad de garantizar el principio de igualdad entre aquellos trabajadores que prestan sus tareas en contratos a tiempo completo y aquéllos(as) a tiempo parcial se torna imprescindible[62].

Como lo prueba la "Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo"[63], realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) durante el tercer trimestre de 2013, las mujeres son las principales responsables de los quehaceres domésticos a nivel familiar, incluso aquéllas que trabajan. Estas últimas deben ocuparse simultáneamente de sus responsabilidades laborales y familiares. En consecuencia, ellas prefieren flexibilidad en los horarios a fin de poder cumplimentar con ambos roles.

La necesidad de reforzar el principio de igualdad entre los trabajadores en contratos de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, teniendo en cuenta que esta modalidad es mayormente utilizada por mujeres a fin de poder compatibilizar las obligaciones laborales y familiares, es imprescindible para alcanzar una igualdad real.

Sin duda alguna, el reconocimiento de las protecciones antes descriptas no implica de modo alguno un retroceso en la situación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, la lógica subyacente llevada a su extremo no hace más que perpetuar el rol culturalmente asignado a la mujer como la responsable de la familia[64]. Es precisamente en este aspecto en donde el hombre ingresa y su rol debe ser considerado por la legislación.

### 3.c) El reconocimiento de la responsabilidad paterna y la consecuente protección

Si bien no se trata de un problema exclusivo del derecho del trabajo, no existen dudas en la actualidad que una regulación laboral que se corresponda con los nuevos modelos de familia y, en particular, con la equiparación de los roles asignados a los padres y madres, sería de extrema utilidad en el camino hacia una igualdad real entre hombre y mujer y una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

Para ello, "la extensión de la protección de los derechos fundamentales a los trabajadores varones es un instrumento adecuado para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres..."[65]

#### 3.c.1) Protección por matrimonio y licencias en el marco de uniones convivenciales y familias ensambladas

Aunque no sea tan relevante como la licencia por paternidad, que se abordará en el punto siguiente, en la búsqueda de la igualdad es necesario que la protección frente al despido para el supuesto de matrimonio y la presunción previstas en los artículos 180 a 182, LCT se extiendan a los hombres. Ello, a nuestro entender, constituye un reconocimiento implícito de

las diferencias existentes entre el hombre y la mujer en el mercado laboral (puesto que se ha estimado que la protección para aquél ni es necesaria). El reconocimiento de dicha licencia debería extenderse en favor de ambos. La jurisprudencia se ha expresado en ese sentido al resolver que: "El varón despedido por causa de matrimonio merece idéntica respuesta jurídica que la mujer en idéntica situación"[66]. En esta misma orientación debe tender la legislación en lo que respecta a aquellas personas que contrajeran matrimonio con otras personas del mismo sexo[67].

Asimismo, teniendo en cuenta las uniones convivenciales y las familias ensambladas que han sido regulados por la nueva codificación, sería de extrema utilidad que se establecieran licencias que permitieran al hombre (y a la mujer) poder tomar licencia para el supuesto de enfermedad o de alguna dificultad de miembros de esta unión. En esta misma línea, la calidad de beneficiario en caso de extinción del contrato por muerte del trabajador debería extenderse. Ello permitiría aprehender las distintas realidades que se pueden presentar en los nuevos modelos familiares ya reconocidos por la legislación argentina.

### 3.c.2) Licencia por paternidad y su reconocimiento como un paso hacia la igualdad

A fin de garantizar efectivamente el principio de igualdad, como se ha manifestado, no es necesario reducir la protección otorgada a la mujer, sino que como lo señala Goldín, hay que prever la "extensión [de las licencias] a los padres para hacerles posible el ejercicio pleno de su paternidad"[68]. En este mismo sentido, la CEPAL ha reconocido la importancia de establecer y ampliar licencias por paternidad sin afectar las licencias por maternidad ya existentes[69].

Un reconocimiento efectivo del principio de igualdad, como se advirtió precedentemente, no requiere ya sea la reducción o acentuación -solamente- de la protección de la cual goza la mujer en la actualidad, sino una ampliación en la asignación de los derechos a los padres.

En este sentido, se ha expresado la CEPAL al constatar la existencia de un vacío legal en las legislaciones laborales de la región.

Dentro de este marco, el reconocimiento de la licencia parental procura[70]:

"contrarrestar los efectos económicos adversos, que se producirían en ausencia de estas medidas en familias de doble sustentador. Por un lado, protegen la vinculación de las madres con el mercado de trabajo y su trayectoria laboral, sin perjuicio de su rol cuidador y, por otro, fomentan la participación de los padres en la crianza de los hijos, sin perjuicio de su rol proveedor económico".

La OIT no ha elaborado ningún convenio específico relativo a la licencia por paternidad. Sin embargo, el Informe de la Comisión de Igualdad de Género[71] ha subrayado la importancia de adoptar medidas que procuren una mejor conciliación de la vida familiar y laboral de los hombres y de las mujeres.

Aunque no sea su objeto principal, el Convenio 103, OIT establece en determinadas circunstancias, en particular, cuando la madre no pueda hacerse cargo del bebé, ya sea por fallecimiento, enfermedad u hospitalización, que el padre gozará de diversas licencias. Como se mencionó previamente, dicho convenio no fue ratificado por la Argentina.

Hoy la realidad legal argentina parece no adscribir a esta posición, puesto que como lo señala Goldín, "esta nueva dimensión tutelar ... tiene hasta hoy sólo mínima expresión en la legislación argentina..."[72] El prestigioso jurista hace referencia al artículo 158 de la LCT que reconoce una licencia "especial" de dos días corridos por nacimiento de hijo, que, como él lo reconoce, tiene por objeto más que todo la realización de las tramitaciones derivadas del nacimiento que para facilitar el contacto del padre con su hijo. En este mismo sentido se expresa Grisolia, quien reconoce el carácter insuficiente de la licencia en cuestión[73]. Vale destacar que esta licencia es paga (art. 159, LCT). Ello es, por supuesto, sin perjuicio de los mejores beneficios que puedan ser otorgados por los convenios colectivos de trabajo.

No obstante ello, se puede percibir una interesante evolución en la dirección correcta, es decir, de mayor protección acordada a los padres. La Ley 26727 que modifica el régimen agrario establece en su artículo 52 una licencia parental con goce de haberes de 30 días corridos que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 45

días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

Siguiendo esta línea, puede citarse un reciente un remarcable fallo, según el cual se otorgó una licencia por paternidad de 90 días a un matrimonio igualitario de hombres por adoptar a dos niños de 8 y 10 años. Dentro de los numerosos fundamentos expresados por la magistrada, la protección del niño y de la familia se destaca[74]:

El acto discriminatorio de la legislación concluye en un perjuicio notable, objetivo, evidente en los niños y en esta familia toda. Sabido es que en la legislación contemporánea, y más específicamente en la legislación española, en todo lo referente a la materia adoptiva, beneficios sociales, lo atinente a la licencia en materia de adopción el cambio semiótico del lenguaje se ve plasmado en terminus neutros, tales como 'progenitor/progenitores' abandonando la vieja tendencia y doctrina de la diferencia entre 'madre/mujer' 'padre/varón'...

El derecho comparado muestra que ello es posible. A modo de ejemplo, se pueden citar diversas legislaciones europeas que conceden un período de licencia por paternidad que va mucho más allá de la existente en legislación vigente. Así se puede citar, obviamente, a los países nórdicos, en particular, a Finlandia o Islandia que conceden 11 y 12 semanas respectivamente a favor de los padres. Más cercano a nuestra cultura, se puede citar España, Francia y Venezuela que reconocen 15, 11 y 14 días respectivamente de licencia[75].

Es en este sentido, a nuestro entender, que la legislación debe tender. Un reconocimiento más amplio -o tal vez, teniendo en cuenta el estado actual de la situación, un reconocimiento tout court-, sería un primer gran paso hacia una mayor igualdad real entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral y también la vida familiar.

#### Licencia por paternidad adoptiva

Como se mencionó previamente, el régimen laboral no reconoce una licencia específica por adopción. En general los regímenes públicos provinciales sólo reconocen una licencia por maternidad. Algunas normativas, sin embargo, han reconocido dicho derecho a los padres, aunque de forma más limitada. A modo de ejemplo, puede citarse el Régimen de licencia de los docentes provinciales de la Provincia de Buenos Aires que establece una licencia de dos días hábiles para el hombre docente, mientras que a la madre le reconoce 90 días. Como se arguyó al momento de analizar dicha licencia a favor de las madres, y en conformidad a la argumentación expuesta, no cabe duda alguna que en caso de adopción y aun en el caso de paternidad a través de la reproducción asistida una licencia por paternidad debe ser reconocida por el ordenamiento legal.

#### Licencia parental compartida

Una alternativa que ha sido ensayada en países como Suecia o Inglaterra es la licencia parental compartida. El objetivo de ésta es que tanto madre como padre pueden valerse de la licencia en cuestión para la crianza del hijo.

El derecho inglés ha reconocido en la Children and Families Act de 2014 que de la licencia por maternidad de 52 semanas, 50 semanas pueden ser transferidas hacia el otro responsable parental. A pesar de una primera impresión positiva, voces críticas se han alzado en contra de la reforma, puesto que el responsable por defecto de la crianza es la mujer. Ello es así, ya que si no hay transferencia en el ejercicio de la licencia, será la mujer quien será la encargada de las obligaciones familiares[76].

Dicha licencia cae en la neutralidad de género que ha sido tan criticada, puesto que en el contexto actual las mujeres continúan a ser las principales responsables de la crianza y cuidado de los niños. Vale aclarar que ello no quiere decir que una licencia compartida no pueda ser considerada siempre que la responsabilidad parental, tal como se encuentra consagrada en el Código, caiga tanto en cabeza del hombre como de la mujer.

#### 3.d) Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Como se expresó al inicio de este análisis, el derecho del trabajo parte del principio que el trabajador se trata de una persona que se encuentra completamente disponible para prestar sus servicios. Consideraciones de orden familiar u otras

no son tenidas en cuenta. La evolución de la protección de la familia y de la salud del trabajador, por un lado, así como la diversificación en los procesos de producción y la importancia del trabajo a resultado -disminuyendo así la importancia del tiempo-, crearon un marco propicio para una jornada de trabajo más flexible.

En este sentido, parece interesante recordar a la experiencia española que en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho que tienen los trabajadores de adaptar y distribuir la jornada de trabajo "hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral". Dicho artículo responde a una exigencia constitucional de conciliación de ambas esferas de la vida de cualquier persona[77].

A nivel nacional, ni la normativa constitucional -aunque una interpretación de la cláusula que refiera a la protección de la familia nos podría llevar a conclusión diferente- ni la normativa laboral consagran un régimen de flexibilidad de la jornada laboral que permita conciliar vida laboral y familiar.

Para el caso de maternidad, la única flexibilidad prevista en la legislación a nivel de jornada se encuentra en los descansos diarios por lactancia. Según la LCT (art. 179), la madre podrá disponer de 2 descansos de media hora durante la jornada de trabajo para amamantar a su hijo. Dicho período de lactancia durará como máximo un año posterior a la fecha del nacimiento.

Es claro que el reconocimiento a una flexibilidad de la jornada laboral, siempre que ello no afecte las funciones que se deban cumplir con motivo de su trabajo, sería un instrumento que permitiría tanto a las madres como a los padres activos en el mercado laboral a conciliar de una manera más equilibrada ambos aspectos.

### 3.e) No discriminación en razón de circunstancias familiares

Más allá de las medidas específicas que se han mencionado anteriormente, se considera imprescindible reconocer o extraer de la normativa existente, un principio de no discriminación en razón de circunstancias familiares. Ello debe ser la fuente inspiradora de toda la regulación atinente al tema.

Sin embargo, no basta con el mero reconocimiento de un principio, sino que es necesaria una protección específica tal como se puede encontrar en el derecho español en donde se reconoce en el artículo 55, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores que el despido será nulo cuando el motivo fundante sea algún tipo de discriminación en razón de las circunstancias familiares allí descritas.

Dicha protección legal ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional español[78] que sanciona con la nulidad objetiva a aquellas decisiones que afecten el derecho de los trabajadores que ejerzan sus derechos laborales de conciliación de trabajo y familia.

De la misma manera, se expresó el legislador francés que dispone en el Código de Trabajo, en su artículo L1132-1 que la discriminación en función de sa situation de famille se encuentra prohibida. Un ejemplo específico que es interesante destacar es la limitación al poder del empleador que este principio puede implicar. Así la Sala Social de la Corte de Casación francesa[79] estableció que no podía ser sancionado el trabajador que rechazaba la modificación de un horario debido a "obligaciones familiares imperiosas".

Por último, cabe citar el ejemplo de la Unión Europea también ha reconocido dicho principio como un derecho fundamental en el artículo 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que establece que el trabajador puede ser protegido en aquellos casos de despido con motivo de la conciliación de la vida laboral.

### 3.f) Un mayor involucramiento de los actores sociales

La acción positiva consagrada a nivel constitucional requiere la intervención de las instituciones públicas y de los actores sociales. Como bien lo afirma Burton[80], la igualdad sustantiva exige un rol activo de las instituciones para poder así remover las barreras existentes.



Se sabe que una de las características esenciales del derecho del trabajo es su tripartismo. Ello implica que los actores sociales, tanto organizaciones sindicales como organizaciones empresariales y, en la actualidad, organizaciones no gubernamentales deban involucrarse en pos de lograr una igualdad real entre el hombre y la mujer. Como lo reconoce la Memoria del Director General de la OIT durante la 87 Conferencia[81], un enfoque sistémico que procure lograr una igualdad sustantiva requiere de la efectiva intervención de los sindicatos y empresarios, y de la sociedad civil.

El ejemplo español puede ser nuevamente citado como referencia, puesto que el Estatuto de los Trabajadores reconoce que la conciliación de la vida laboral y familiar, en particular, vinculado a la flexibilidad del tiempo de trabajo, deberá efectuarse "en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla" (art. 34.8).

Si bien en la Argentina, la normativa no establece expresamente dicho rol, ello no implica que no puedan ser parte de una estrategia amplia que propenda a considerar los diversos modelos familiares y que procure la igualdad entre el hombre y la mujer.

Ya se han mencionado anteriormente algunas convenciones colectivas que establecían una protección mayor a la prevista (o inexistente) en el marco de la LCT. Se puede añadir a ello, a modo de ejemplo:

- El convenio de la Administración Pública Nacional que establece una licencia de 100 días de maternidad. Asimismo, prevé una licencia de 10 días en caso de nacimiento múltiple y un incremento de 10 días para el nacimiento a partir del tercer hijo.
- El Convenio de Periodistas de los Noticieros de Televisión (CCT 124/1975) establece una licencia especial por nacimiento de hijo de 4 días laborables.
- El CCT del Sector Público Nacional prevé en el art. 121 una licencia de 100 días corridos para la mujer en caso de adopción
- Las provincias han acordado mayor protección a la paternidad desde 3 hasta 25 días (ver tesina y citar).

### 3.g) La necesidad de evitar la uniformización de la categoría de mujer

De forma más reciente, otro aspecto que ha llamado la atención de los especialistas está dado por la categoría uniforme de "mujer" y sus riesgos. Como lo reconoce una de las especialistas[82] más destacadas en esta área, no es posible considerar que todas las mujeres se encuentran situadas en una misma posición en el mercado laboral. Las relaciones sociales crean jerarquías entre los diversos grupos de mujeres diferenciándolas ya sea por raza, situación migratoria, situación socio-económica, entre otras.

En este sentido, la estrategia de "reemplazo" de unas mujeres por otras, siendo un claro ejemplo la contratación de empleadas de casas particulares, no ha sido muy eficaz en países de avanzada. Como lo recuerda Fudge[83], este reemplazo tuvo como consecuencia la intensificación de la polarización económica ya existente entre mujeres según su raza, situación socio-económica, y/u origen étnico.

Así también se expresa Revillard[84], quien reconoce que las políticas actuales tienden a favorecer a las mujeres de las clases medias y altas que pueden continuar sus carreras laborales, mientras que aquéllas de las clases más pobres deben quedarse en casa.

Es por ello que todas las regulaciones que se diseñen, en la medida de lo posible, deberán procurar el logro de una igualdad real considerando no sólo la distinción entre hombre y mujer, pero también la situación socio-económica en la que se encuentran estas últimas[85].

## 4. Conclusión

A lo largo del presente análisis han surgido más preguntas que respuestas. Ello se corresponde con el objeto del presente trabajo que ha procurado más plantear la problemática que ofrecer respuestas definitivas, las cuales, sin duda alguna, requieren de un análisis más profundo.

A lo largo del presente, se ha explorado rápidamente la modificación en la concepción de familia y en el rol de la mujer que se ha visto plasmada en el nuevo Código Civil y Comercial y en la legislación reciente. Ello no es de importancia menor, puesto que la normativa en general, y las leyes laborales, específicamente, habían sido diseñadas en torno a la concepción tradicional previamente descrita y al rol de la mujer como principal responsable de los aspectos familiares.

Si bien se pueden percibir algunos cambios que tienden hacia una equiparación de los roles de la mujer y el hombre en el ámbito familiar y, como consecuencia, una mayor igualdad en el seno de las relaciones laborales, es necesario plantear una reforma que contemple y aprehenda esta nueva realidad. Tal como se pudo observar, la normativa laboral específica parte de la premisa que es la mujer quien debe hacerse cargo de las obligaciones familiares. Por tanto, ella es la beneficiaria de las diversas licencias que el ordenamiento jurídico otorga.

Sin embargo, los beneficios existentes no bastan, sino que una licencia por maternidad en caso de adopción y de la utilización de técnicas de reproducción asistida se consideran necesarias.

Además, la protección a favor del hombre en caso de matrimonio, una licencia por paternidad serían sin duda alguna elementos de ayuda en pos de una mayor equiparación en los roles familiares y un paso en el sentido correcto a fin de lograr una igualdad real en el ámbito del trabajo entre hombres y mujeres. Por otra parte, una regulación más flexible de la jornada laboral que permitiera a ambos tanto a hombres como a mujeres tomar ciertas licencias a fin de poder conciliar la vida familiar y laboral sería un paso adelante en la desmitificación de la imagen del trabajador y su exclusiva e única relación con el empleador.

Tal como se advirtió con anterioridad, las medidas aquí propuestas no son sólo sino alternativas que no agotan las diversas posibilidades de las que gozan el legislador como los actores sociales.

Por otra parte, como se mencionó al inicio de este análisis, el derecho del trabajo y sus posibles respuestas no agotan de manera alguna las herramientas de las que dispone el legislador a fin de lograr una mayor igualdad y equiparación entre hombre y mujer, y entre los diversos tipos de familia. La seguridad social debe facilitar la equiparación de roles a través del otorgamiento de diversos tipos de ayudas sociales que permitan a la mujer su desarrollo profesional. Por su parte, las políticas públicas no deben olvidar que las elecciones efectuadas por las mujeres no son necesariamente -y tal vez en el mayor de los casos- opciones individuales, sino que aquéllas se encuentran influenciadas por un contexto en el cual socialmente es admitido que la mujer debe ser la responsable principal de las obligaciones familiares. En este sentido, políticas activas que contemplen ello parecen ser imprescindibles para lograr una igualdad real.

En definitiva, en este sentido, se estima imprescindible que en cualquier sistema que pretenda garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y los distintos modelos familiares, la asunción de responsabilidades familiares no puede ser "un obstáculo para la permanencia en el empleo en igualdad de oportunidades con los trabajadores que carecen de tales responsabilidades..."[86]

1 Lorenzetti, Ricardo Luis, "Entra en vigencia el Código Civil y Comercial de la Nación", L. L. 2015-D, 03/08/2015, p. 2.

2 Minyersky, Nelly, "Los nuevos paradigmas en las relaciones familiares", Revista Reformas Legislativas, Debates doctrinarios, Código Civil y Comercial, año I, N° 1, 2014, Ediciones Infojus, p. 45.

3 Díez - Picaso, Luis, Familia y Derecho, Madrid, Ed. Civitas S.A., 1984, p. 30.

4 Herrera, Marisa, "El Código Civil y Comercial de la Nación desde la perspectiva de género", L. L. 2015-A, 19 de febrero de 2015, p. 1.

- 5 Garcia, Kiteri, "Le droit du travail et la famille", Droit social, 2009, p. 12.
- 6 Fudge, Judge, "Women Workers: Is Equality Enough?", Revista feminists@law, Vol. 2 (2), 2013, disponible en línea . Consulta: 07/08/2015.
- 7 Fudge, Judge, "From Segregation to Privatization: Equality, Law and Women Public Servants, 1908-2000" en Cossman, Brenda y Fudge, Judge (eds.), Privatization, Law and the Challenge to Feminism, Toronto, Ed. University of Toronto Press, 2002, pp. 86-127.
- 8 Bornstein, Stephanie et. al., "Discrimination against Mothers is the Strongest Form of Workplace Gender Discrimination: Lessons from US Caregiver Discrimination Law", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 28, 2012, p. 46.
- 9 Conaghan, Joanne, "Gender and the Idea of Labour Law", Revista feminists@law, Vol. 4 (1), 2014, disponible en línea . Consulta: 07/08/2015.
- 10 Holtmaat, Rikki, "Economic Independence, Labour Law and Social Security", en Kravaritou, Yota (ed.), Le sexe du droit du travail en Europe, The Hague; London; Boston: Kluwer Law International; European University Institute, Kluwer Law International, 1996, p. 163.
- 11 Etcheverry, Ricardo, "La ley argentina sobre reglamentación del trabajo de mujeres y niños", Buenos Aires, UBA, Facultad de Ciencias Económicas, 1918, p. 16.
- 12 Grosman, Cecilia, "Sumar realidades familiares: la familia ensamblada en la Reforma del Código Civil", Revista Derecho Privado, 2013, año II, N° 6, Ediciones Infojus, p. 85.
- 13 Highton, Elena, "Una etapa histórica: la mujer en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación", L. L. 2015-D, 03/08/2015, 5.
- 14 INDEC, Censo 2010, "Cuadro P25. Total del país. Población de 14 años y más por estado civil legal y convivencia en pareja, según sexo y grupo de edad", . Consulta: 07/08/2015.
- 15 Lupica, Carina, "Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos", Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá, vol. 31, núm. 1, 2012, pp. 13-17.
- 16 Luena, María Teresa, "El régimen de licencias parentales en la Ley de Contrato de Trabajo. La posibilidad de su adecuación sobre la base de la nueva realidad social y las normas internacionales", RDLSS 2012-4-282.
- 17 Minyersky, Nelly, op. cit., p. 47.
- 18 Mazzinghi, Esteban, "Las propuestas, el convenio regulador, y otras vicisitudes del proceso de divorcio", L. L. 2015-C, 18/06/2015, p. 1.
- 19 Minyersky, Nelly, op. cit., p. 43-44.
- 20 Minyersky, Nelly, op. cit., p. 47.
- 21 Highton, Elena, op. cit., p. 6.
- 22 Para mayor información, ver: Krasnow, Adriana, "Las uniones convivenciales en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación", SJA 2014/11/19-3; JA 2014-IV.
- 23 Grosman, Cecilia, op. cit., p. 86.

- 24 Kemelmajer De Carlucci, Aida, "Las nuevas realidades familiares en el Código Civil y Comercial argentino de 2014", L. L. 2014, 08/10/2014.
- 25 Grosman, Cecilia, op. cit., p. 94.
- 26 Basset, Úrsula, "La responsabilidad parental frente a la figura del progenitor afín", RCCyC 2015 (agosto), 17/08/2015, 103.
- 27 Minyersky, Nelly, op. cit., p. 76.
- 28 Highton, Elena, op. cit., p. 9.
- 29 Corte IDH, "Artavia Murillo y otros (Fecundación "in vitro") vs. Costa Rica" (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia de 28/11/2012.
- 30 Highton, Elena, op. cit., p. 5.
- 31 CS, 29/09/2015 - "A. G., M. E. c. Alianza Francesa s/ Despido", 118.890.
- 32 Mansueti, Hugo, "La tutela por maternidad y la guarda con fines de adopción", L. L. 2015-F, 24/11/2015, AR/DOC/3835/2015.
- 33 Herrera, Marisa, op. cit., p. 5.
- 34 Notrica, Federico y Rodríguez Iturburu, Mariana, "Responsabilidad parental. Algunos aspectos trascendentales a la luz del Proyecto de Reforma del Código Civil y Comercial de la Nación. Saldando viejas deudas", Derecho de las Familias Infancia y Adolescencia. Una mirada crítica y contemporánea, 2014, Ed. Infojus, p. 136.
- 35 Mazzinghi, Jorge, "El Código Civil y Comercial y las relaciones de familia", L. L. 2015-B, 24 de abril de 2015, 5.
- 36 Cataldi, Myriam, "El ejercicio de la responsabilidad parental y la noción de coparentalidad", Sup. Esp. Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Familia: Filiación y Responsabilidad Parental, 20/05/2015, 127, L. L. 20/05/2015.
- 37 Herrera, Marisa, op. cit., p. 1.
- 38 Bilardi, Juan Alfredo, "El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y su influencia en las relaciones laborales", DT 2015 (noviembre), 13.
- 39 Etcharre Plata, Romina, "Trabajo de mujeres", RDLSS 2011-5-397.
- 40 Informe VI, "La igualdad de género como eje del trabajo decente", Conferencia Internacional del Trabajo, 98 Reunión, 2009, . Consulta: 10/08/2015.
- 41 Etcheverry, Ricardo, op. cit., p. 18.
- 42 Highton, Elena, op. cit., p. 6.
- 43 Conaghan, Joanne, "Gender and the Idea of Labour Law", Revista feminists@law, Vol. 4(1), 2014, disponible en línea . Consulta: 07/08/2015.
- 44 Chan, Winnie, "Mothers, Equality and Labour Market Opportunities", Industrial Law Journal, Vol. 42, Nº 3, September 2013, p. 228.

- 45 Gottfried, Heidi, "Why Workers' Rights Are Not Women's Rights", *Laws*, Vol. 4, Nº 2, 2015, p. 140.
- 46 Conaghan, Joanne, "Work, Family, and the Discipline of Labour Law", en Conaghan, Joanne y Rittich, Kerry (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Ed. Oxford University Press, 2005, p. 29.
- 47 Alonso Bravo, Milagros, "La tutela del Derecho de los Trabajadores a no ser discriminados por razón de sus circunstancias familiares. Un mecanismo coherente para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 28, 2012, p. 141.
- 48 Litterio, Liliana Hebe, "Madres, padres y matrimonios de igual sexo. Cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del Código Civil", *DT* 2013 (septiembre), 2185.
- 49 Scolni, Martín y Yasin, Omar Nills, "La identidad de género y el contrato de trabajo", *DT* 2015 (marzo), 519.
- 50 Kravaritou, Yota, "Le Sexe du droit du travail ou de la norme masculine déterminante", en Kravaritou, Yota (ed.), *Le sexe du droit du travail en Europe*, London, Kluwer Law International; European University Institute, 1996, 15; García Vior, Andrea, "Trabajo y familia. Un cambio de perspectiva a la luz de las últimas reformas operadas y propuestas", *Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, Número 5, Septiembre 2012, IJ-LXVI-156.
- 51 Chan, Winnie, "Mothers, Equality and Labour Market Opportunities", *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 3, September 2013, p. 231.
- 52 Kravaritou, Yota, op. cit., p. 17.
- 53 Kravaritou, Yota, op. cit., p. 19.
- 54 Kravaritou, Yota, "Pour la sexuation -équitable- du droit du travail", en Kravaritou, Yota (ed.), *Le sexe du droit du travail en Europe*, London, Kluwer Law International; European University Institute, 1996, p. 197.
- 55 Cámara de Apelaciones del Trabajo de Bariloche, 11/05/2006, "M. V., M. C. y otro".
- 56 CNTrab., Sala VII, 21/09/2011, "Solano, Mónica Inés c/ Liderar Compañía General de Seguros S.A. y otros s/ Despido".
- 57 Para un detalle más específico de las distintas licencias provinciales, ver Aulicino, Carolina y otros, *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*, Documento de Trabajo Nº 106, Ed. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Junio de 2013; Pérez Del Viso, Adela y otros, "Licencia laboral y administrativa por maternidad y paternidad adoptivas", *DJ*, 06/09/2006, p. 8.
- 58 Juzgado Familia Nro. 7, Lomas de Zamora, "H., M. y otro/a", 30/12/2015, *Microjuris online*, MJ-JU-M-97208-AR, 4.
- 59 Pérez Del Viso, Adela y otros, *ib.*, p. 8.
- 60 Proyecto legislativo, "Ley Nacional de Licencias por Maternidad y Paternidad", Expte. 1874-S-15, fecha: 5/6/15.
- 61 Highton, Elena, op. cit., p. 6.
- 62 Holtmaat, Rikki, "Economic Independence, Labour Law and Social Security", en Kravaritou, Yota (ed.), *Le sexe du droit du travail en Europe*, London, Kluwer Law International; European University Institute, 1996, p. 163.

63 . Consulta: 07/08/2015.

64 Villaverde, Gabriela Marina, "Análisis sobre las protecciones a la mujer en la Ley de Contrato de Trabajo ¿Tutela o discriminación?, El Derecho Legislación Argentina, 2014-A, 25/04/2014, N° 6, 2014.

65 Alonso Bravo, Milagros, op. cit., p. 149.

66 C. Trab. Rosario, Sala 1, 25/2/2009, "Olmos, Néstor v. Instituto Erich From" (despido por causa de matrimonio, familia, protección de la familia, discriminación, discriminación en razón del sexo).

67 Litterio, Liliana Hebe, op. cit.; Rodríguez Mancini, Jorge, "El proyecto de Código de Trabajo, oportunidad y conveniencia", DT 2015 (junio), 1123 - DJ08/07/2015, 1.

68 Goldín, Adrián, "Las licencias paternas en el empleo privado. Comentario a la obra de Liliana Hebe Litterio", DT 2011, Mayo, 1213.

69 Desafíos, Número 12, julio de 2011, disponible en línea en . Consulta: 10/08/2015.

70 Fllaquer, Lluís y Escobedo, Anna, "Licencias parentales y políticas social de la paternidad en España", Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, Núm. 1, 2014, p. 77.

71 Informe, op. cit. (nota 33).

72 Goldín, Adrián, "Las licencias paternas en el empleo privado. Comentario a la obra de Liliana Hebe Litterio", DT 2011, Mayo, 1213.

73 Grisolia, Julio Armando, "Manual de Derecho Laboral", 6ta. Edición, Buenos Aires, Ed. Abeledo-Perrot, 2010.

74 Juzgado de Familia N° 5 del Departamento Judicial de Mar del Plata, 15/07/2015, "A. L. B. y A. I. O. s/ declaración de adoptabilidad".

75 International Labor Organization, Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World, Ginebra, 2014.

76 Mitchell, Gemma, "Encouraging Fathers to Care: The Children and Families Act 2014 and Shared Parental Leave", Industrial Law Journal, Vol. 44, No. 1, March 2015, p. 124.

77 Montoya Medina, David, "Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)", Aranzadi Social, núm. 4, 2011, pp. 265-282.

78 STC 92/2008, de 21 de julio.

79 Cass. Soc. 14 de diciembre 2005, JCP 2006, ed. S, 1101.

80 Burton, Becci, "Neoliberalism and the Equality Act 2010: A Missed Opportunity for Gender Justice?", Industrial Law Journal, Vol. 43, No. 2, July 2014, p. 134.

81 Memoria del Director General de la OIT sobre sobre "Trabajo Decente", Conferencia Internacional, Reunión 87, Junio de 1999.

82 Fudge, Judge, op. cit.

83 Fudge, Judge, op. cit.

84 Revillard, Anne, "Work/Family Policy in France: From State Familialism to State Feminism?", *International Journal of Law, Policy and the Family*, 20, (2006), p. 142.

85 Luena, María Teresa, *op. cit.*

86 Alonso Bravo, Milagros, *op. cit.*, p. 143.