



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

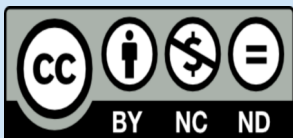
Yamila Anahí Córdoba

Licencias Parentales en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Reformas a partir del año 2018

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Córdoba, Y. A. (2024). Licencias Parentales en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Reformas a partir del año 2018 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3229>



**Licencias Parentales en la Administración Pública del Gobierno
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Reformas a partir del año 2018.**

Trabajo Final para optar por el grado de
Licenciada en Relaciones del Trabajo
Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Autor: Yamila Anahí Córdoba

E-Mail: yamilacordoba28@gmail.com

DNI: 33.642.604

Directora: Lic. Cecilia Bachetta

Co Directora: Marisel Hartfiel

Florencio Varela

Diciembre 2024

Índice

Resumen y Palabras Claves	3
Abstract y Keywords	4
Dedicatoria y Agradecimientos	5
Introducción	6
Apartado Metodológico	8
Capítulo I: Marco normativo de licencias parentales	10
1.1 Constitución Nacional.....	10
1.2 Código Civil de la Nación. Ley n°340. Segunda Sección. Título III. Patria Potestad. Código Civil y Comercial de la Nación. Ley n°26.994. Título VII. Responsabilidad Parental.....	10
1.3 Ley 471 y sus modificatorias, Ley 6025 y 6147.....	12
1.4 C.C.T. SUTECBA.....	19
1.5 Decreto N°70/2023.....	20
1.6 Normativa Internacional.....	20
Capítulo II: El camino hacia la responsabilidad parental y la equidad	24
2.1 Licencias Parentales. Definición y antecedentes en Argentina.....	24
2.2 El trabajo del cuidado en el ámbito familiar.....	25
2.3 Responsabilidad Parental.....	26
Capítulo III: Diagnóstico organizacional y recomendaciones de mejora	28
3.1 Caracterización de avances y limitaciones de las licencias parentales.....	29
3.1.1 Avances: incorporaciones y ampliaciones de derechos.....	29
3.1.2 Avances: flexibilidad y perspectiva de género.....	29
3.1.3 Vacancias o limitaciones detectadas.....	29
3.2 Diagnóstico situacional y propuesta de intervención.....	30
3.3 Análisis F.O.D.A.....	33
3.4 Reflexiones	36
Referencias Bibliográficas	37

Resumen

Este proyecto se enfoca en caracterizar y analizar las licencias parentales actuales de las personas bajo relación de dependencia, dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2018. Para ello se utiliza el método cualitativo, y se realiza un análisis con propuesta de intervención. Por consiguiente, se investiga la normativa nacional e internacional aplicable al caso, para comprender el origen de las licencias parentales en Argentina. El foco central del análisis está puesto en la Ley 471 (2020), que rige en la actualidad las relaciones laborales en la administración pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se realiza un análisis comparativo sobre los cambios positivos que emergieron a partir del año 2018 y las carencias que aún persisten, para generar finalmente una propuesta de intervención que continúe promoviendo los lineamientos de la equidad de género.

Palabras Clave: Responsabilidad Parental, Licencias parentales, Equidad de género y Derechos Laborales.

Abstract

This project focuses on characterizing and analyzing current parental leaves within the framework of people under a dependency relationship, who have the category of permanent staff within the Government of the Autonomous City of Buenos Aires, starting in 2018. For this, the qualitative method is used, and an analysis is carried out with a proposal for intervention. Consequently, the national and international regulations applicable to the case will be investigated to understand the origin of parental leaves in Argentina. The focus of this work will be on Law 471 (2020), which currently governs labor relations in the public administration of the Autonomous City of Buenos Aires.

Once the research analysis is completed, we will be able to detect the positive changes that emerged since 2018 and the shortcomings that still persist, to generate an intervention proposal that promotes the guidelines of gender equity.

Keywords: Parental Responsibility, Parental Leave, Gender Equality and Labor Rights.

Dedicatorias y Agradecimiento

Este trabajo es fruto de un largo camino que he recorrido, iniciado allá por el año 2011, cuando comencé con esta apasionante licenciatura. Nobleza obliga, debo reconocer que este trayecto tuvo sus idas y vueltas, y sus altibajos, pero siempre con la convicción de que iba a culminar con un humilde aporte a esta disciplina. Este proyecto, entonces, no solo se lo dedico a todas esas personas que colaboraron conmigo, de forma directa o indirecta para la consecución de tal fin, sino también a aquellas personas que confiaron en mi en su día a día, en la universidad, en una empresa o en el sector público, para abordar diversas problemáticas de esta índole, desde lo profesional y fundamentalmente desde lo humano.

“El éxito es la suma de pequeños esfuerzos repetidos día tras día”, indica Robert Collier (2014). Y esto es precisamente lo que siento a la hora de concluir este emprendimiento, que, si bien llevó sus años y tuvo sus tropiezos, no hubiera sido posible concluirlo sin el apoyo incondicional de mi familia y amigos.

Para finalizar, quiero agradecer infinitamente al cuerpo docente de esta carrera. Sin su motivación incesante y su devolución permanente, este proyecto no hubiera visto la luz. Mi gratitud especial a Cecilia Bachetta y Marisel Hartfiel, quienes me brindaron su tiempo y su dedicación en todo momento. Ellas, desde su enorme vocación, me impulsaron a mejorar día tras día y poder lograr culminar este trabajo. También quiero abrazar a mis compañeras, quienes me dieron su apoyo y contención, en este camino compartido.

La gratitud es la llave que abre la puerta a la felicidad. Esta frase es precisamente lo que resume la labor hecha hasta aquí.

Introducción

El presente Trabajo Integrador Final (T.I.F.) realiza un diagnóstico organizacional con propuesta de intervención. El objetivo general es caracterizar y analizar las licencias parentales vigentes en el marco de las personas bajo relación de dependencia, que revisten la categoría de planta permanente dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2018. Para ello nos proponemos analizar la legislación nacional e internacional vigente, vinculadas a las licencias parentales, describir los avances que tuvieron las mismas en cuestión de equidad de género, y por último conocer la forma de implementación dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el año de 2018, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incorpora a la Ley n°471, un Nuevo Régimen de Licencias parentales, a través de las Leyes n°6025 y n°6147, que procuran la igualdad de género, la asunción de las responsabilidades domésticas por parte de la persona no gestante, la corresponsabilidad en el cuidado de los/as hijos/as, la inserción laboral de la mujer y la segregación de la creencia de que contratar mujeres es más costoso (GCABA, 2018).

Para lograr comprender los hechos, es importante conocer el origen de las licencias parentales, las cuales surgen en Europa, a finales del siglo XIX. Países como Alemania, Bélgica y Francia incorporaron la licencia por maternidad de 12 semanas, sentando un precedente para los países de América Latina. Estos últimos comenzaron en el siglo XX a incorporar este tipo de derechos en sus legislaciones, reconociendo la importancia de apoyar a las madres durante el periodo postparto, siendo el inicio de un camino evolutivo hacia la igualdad (Sánchez- Silva, 2010, p. 1).

Durante el siglo XX, también la participación de las mujeres en el mercado laboral fue mayor, pero en condiciones de desigualdad: sueldos menores, cargos de menor rango e inestabilidad en el empleo, lo cual aún continúa siendo una problemática.

Históricamente la equidad de género en los ámbitos familiar y laboral, ha sido profundamente influenciada por los roles de género tradicionales, esperando que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades en el hogar. Esto se puede ver reflejado en el permiso de maternidad, que ha sido considerado un derecho fundamental, con una duración y condiciones que han ido mejorando a lo largo del tiempo, para apoyar a las mujeres en su proceso de cuidado y recuperación. En cambio, el permiso para los padres o personas no gestantes, ha sido reconocido de manera más reciente, y a menudo con beneficios limitados.

Se debe reconocer que los estados han sido un factor clave para la resolución de las problemáticas de los/as trabajadores/as, ya que son los principales impulsores de derechos laborales, para que las personas posean las mismas condiciones y prevalezcan los principios de igualdad y la no discriminación (INNOVA Research Journal, 2018).

En la actualidad, las licencias parentales visibilizan que tanto las personas gestantes, como las no gestantes, contribuyen a la equidad, y que ambos actores son protagonistas en el cuidado familiar y la actividad laboral, sin embargo, existen avances, pero aún queda mucho trabajo por delante.

El presente trabajo estará dividido en 3 capítulos. El primero versará sobre la normativa que rige la materia, teniendo en cuenta como esta impacta en la realidad cotidiana. El segundo desarrollará la evolución histórica del objeto de estudio, desde sus orígenes hasta la actualidad, teniendo en cuenta los conceptos cuidado y responsabilidad parental, y por último, en el tercer capítulo, se caracterizarán y analizarán las licencias parentales vigentes en el marco de las personas bajo relación de dependencia, que revisten la categoría de planta permanente dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2018, con el fin de realizar un diagnóstico organizacional con una propuesta de mejora, trazando cursos de acción y brindando sugerencias de recomendación a futuro.

Apartado Metodológico

El trabajo se propone un análisis diagnóstico y una propuesta de intervención, donde el objetivo general está basado en caracterizar y analizar las licencias parentales vigentes en el marco de las personas bajo relación de dependencia, que revisten la categoría de planta permanente dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2018. Para arribar a lo propuesto se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Describir la legislación nacional e internacional vigente, vinculadas a las licencias parentales.
2. Analizar los avances que tuvieron las licencias parentales en cuestión de equidad de género a partir del período 2018.
3. Desarrollar una propuesta que mejore el uso y goce de las licencias parentales dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El enfoque metodológico que se utilizará en este trabajo, es cualitativo de tipo descriptivo. La metodología es, ante todo, determinar cómo y con qué procedimientos se construirá una evidencia empírica, y, por lo tanto, debe abordarse en función de cada problema de investigación, y su elección puede ser el éxito o el fracaso de un trabajo final, ya que es mucho más que un conjunto de métodos, técnicas y herramientas. (Etkin, E., Ruiz Blaza, A., Pagani, G. y Etkin, P.; 2022)

El diseño de esta investigación se define como un estudio de caso, ya que se centra en un análisis detallado de las políticas sobre licencias parentales vigentes en el marco de las personas que revisten la categoría de planta permanente, abordando su implementación, sus modificaciones y sus efectos en el ámbito laboral estatal. Según Martínez y Ríos (2006), los estudios de caso son idóneos para analizar fenómenos contextuales en profundidad, permitiendo conectar los hallazgos con las condiciones específicas de su entorno.

Algunas técnicas de recolección de datos escogidas son: la realización de entrevistas abiertas, la revisión y el análisis de documentación bibliográfica, y la observación directa, ya que actualmente mi rol en el área de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es garantizar a los/as trabajadores/as que revisten la planta permanente, que hagan uso y goce de las licencias parentales, dentro del marco normativo vigente y cumplimentando los procedimientos de solicitud interna.

En la actualidad, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, también posee otra modalidad de contratación llamada “Contrato de Locación de Servicios”, a la que se le aplican las licencias parentales en mayor o menor medida, y que es un caso de estudio muy interesante, ya que no tiene una legislación laboral vigente, pero que en esta oportunidad no será desarrollada.

Capítulo I - Marco normativo de licencias parentales

El presente capítulo se divide en dos grandes subcapítulos, uno que describe la normativa nacional (1.1 al 1.5) y otro que describe la normativa internacional (1.6). El primero de ellos se centra en el análisis de la Constitución Nacional, la Ley n°340, en su Segunda Sección, Título III, la Ley n°26994, en su título VII, el Decreto 70/2023 y las leyes que competen especialmente a las licencias parentales dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ley 471, 6025 y 6147, incorporando también el C.C.T. de S.U.T.E.C.B.A.

El segundo de ellos analizará los convenios de la O.I.T. número 111, 156 y 183, además de las recomendaciones número 165 y 19, sumado a un informe regional que compete al tema de este trabajo.

Normativa Nacional

1.1 Constitución de la Nación Argentina. Artículo 14 bis

El artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina (1994), es la base de las leyes laborales, que brinda protección al trabajo, a través de las leyes, las cuales deben asegurar:

- Condiciones dignas y equitativas
- Jornada limitada, descanso y vacaciones remuneradas
- Salario mínimo, vital y móvil – retribución justa
- Protección contra el despido arbitrario
- Estabilidad en el empleo público
- Organización sindical libre y democrática. Los gremios pueden celebrar convenios colectivos, realizar huelgas y recurrir a la conciliación o arbitraje.
- Acceso a la seguridad social, otorgada por el Estado Nacional.

1.2 Patria Potestad / Responsabilidad Parental

La Ley n°340 (1871), en su Segunda Sección, Título III, define a la patria potestad como el conjunto de derechos y deberes que los padres tienen sobre sus hijos, tanto en aspectos personales como en relación a sus bienes, desde la concepción hasta que son mayores de edad o se emanciparon.

Su ejercicio se desarrolla ante:

1. Hijos/as Matrimoniales: Ambos cónyuges ejercen conjuntamente la patria potestad mientras no estén separados o divorciados.

2. Separación o Divorcio: La patria potestad corresponde al progenitor que tiene la tenencia del hijo/a, garantizando el derecho del otro a comunicarse y supervisar la educación del menor.
3. Fallecimiento o Privación: Si uno de los padres fallece o es privado de la patria potestad, el otro progenitor asume la responsabilidad
4. Hijos/as Matrimoniales: Ambos cónyuges ejercen conjuntamente la patria potestad mientras no estén separados o divorciados.
5. Separación o Divorcio: La patria potestad corresponde al progenitor que tiene la tenencia del hijo/a, garantizando el derecho del otro a comunicarse y supervisar la educación del menor.
6. Fallecimiento o Privación: Si uno de los padres fallece o es privado de la patria potestad, el otro progenitor asume la responsabilidad.
7. Hijos Extramatrimoniales: La patria potestad corresponde al padre que reconozca al hijo/a. Si ambos lo reconocen, comparten la responsabilidad, y en caso de no convivir, se otorga a quien tenga la guarda.
8. Declaración Judicial: Si un padre es declarado judicialmente como tal sin reconocimiento voluntario, asume la patria potestad.

En caso de que ambos padres sean incapaces o estén privados de la patria potestad, los hijos/as menores quedan bajo tutela. En el caso de padres extramatrimoniales menores no emancipados, se prefiere a quien ejerza la patria potestad sobre el hijo.

Ante desacuerdos entre los padres sobre el ejercicio de la patria potestad, cualquiera puede acudir al juez, quien tomará decisiones en el mejor interés del hijo/a. El procedimiento debe ser rápido y puede incluir la audiencia del menor si es apropiado. Si los desacuerdos son recurrentes, el juez puede atribuir total o parcialmente la patria potestad a uno de los padres o distribuir funciones por un período no mayor a dos años.

Este título es crucial para entender cómo se regula la relación de los padres con sus hijos/as en términos legales, enfatizando el bienestar del menor y estableciendo procedimientos para la resolución de conflictos. La patria potestad no solo implica derechos, sino también responsabilidades que deben ser ejercidas en función del interés superior del niño/a.

En cuanto al título VII de la Ley n°26994 (2014), hace mención a la Responsabilidad Parental, definiéndola como el conjunto de derechos y deberes de los progenitores sobre sus hijos, enfocados en su protección y desarrollo integral hasta que sean mayores de edad o se emancipen.

En la responsabilidad priman tres principios fundamentales:

1. Interés superior del niño: Primacía del bienestar del menor en todas las decisiones.
2. Autonomía progresiva: Los hijos ganan autonomía a medida que maduran, lo que implica una disminución en la representación parental.
3. Derecho a ser oído: Los niños tienen el derecho a expresar su opinión, que debe ser considerada según su edad y madurez.

(Código Civil y Comercial de la Nación (CCYC). Ley n° 26994 de 2014. 8 de octubre de 2014. Argentina)

Esta ley regula las figuras legales asociadas con la responsabilidad parental, incluyendo la titularidad y ejercicio de esta, el cuidado personal del hijo por los progenitores, y la posibilidad de que un juez otorgue la guarda a un tercero.

Tanto los principios y regulaciones son pilares fundamentales para asegurar que los derechos de los niños sean protegidos y que su desarrollo se realice en un entorno que respete sus necesidades y opiniones, promoviendo su bienestar y autonomía a medida que crecen.

1.3 Ley n°471

Esta ley rige desde el año 2000 las relaciones laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La misma tuvo varias modificaciones, pero las últimas y más importantes, fueron a partir de año 2018, con las leyes n°6025 y n°6147, quedando así el texto consolidado de la Ley 471/2020. Dentro de ella se destaca el capítulo VI, que describe el Régimen de Licencias, y que indica, en principio, en su artículo n°16 que los/as trabajadores/as tienen derecho a gozar de las licencias, pero en este caso solo se hará mención de “Las Licencias Parentales”. También se incluirá el Convenio Colectivo de Trabajo de S.U.T.E.C.B.A. para lograr visibilizar el proceso íntegro evolutivo.

En el artículo n°20 de esta ley, se menciona que se otorgan hasta treinta días por año calendario con goce de haberes para realizar procedimientos de fertilización asistida, por los días continuos / discontinuos que conceda el médico actuante a los/as trabajadores/as. Este artículo fue modificado, en la Ley 6025, y se encuentra vigente en el CCT, dentro del artículo 67, capítulo B.

El siguiente artículo es el n° 21, que habla sobre la licencia por enfermedad de familiar, niño/a o adolescente del cual ejerza su representación legal (a cargo legalmente o enmarcados en la categoría en tránsito por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción efectiva) y otorga hasta 15 días corridos con goce de haberes. En caso de ser una enfermedad grave, la licencia se puede extender hasta cuarenta y cinco (45) días corridos, certificada debidamente. Este artículo, antes de las modificaciones que

surgieron a partir del año 2018, solo otorgaba 15 días corridos sin posibilidad de ser extendida.

El artículo n°22, establece un derecho especial para los/as trabajadores/as que tienen a su cargo a familiares o menores de edad con necesidades especiales (congénitas o sobrevinientes), de hasta veinte (20) días corridos anuales con goce de haberes y pudiendo extender la misma por (20) días corridos más, sin goce de haberes. Es menester resaltar que esta normativa contempla aquellos casos de trabajadores/as que tienen niños/as a cargo en condición de “tránsito”, es decir, en guarda o tenencia temporaria, hasta su adopción plena. Para otorgar esta licencia es requisito fundamental, que el/la trabajador/a presente una constancia médica, que lo acredite. Anterior a las reformas, la ley no lo contemplaba.

Luego, en el artículo n°24, en orden de proporcionar a los/as progenitores/as el cuidado necesario durante el proceso de embarazo y alumbramiento, se otorga una licencia de parto, de cuarenta y cinco (45) días corridos, y un periodo de licencia post-parto de setenta y cinco (75) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes. También puede optar por la reducción de la licencia anterior al parto, por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante.

Se debe destacar, que, en un principio, la ley otorgaba solo 60 días de post-parto, extendiéndose la cantidad mencionada en el texto vigente, y la licencia anterior al parto no podía ser inferior a (30) días corridos.

En caso de que se adelante la fecha de parto, los días pautados anteriores al parto se derivarán directamente al período post-parto y, además, si el/la progenitor/a trabaja también dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la persona gestante podrá transferirle sus últimos treinta (30) días corridos de licencia. En este punto en especial, se puede resaltar que la equidad y la corresponsabilidad parental, comienzan a ser visibles, ya que, en normativas anteriores, este tipo de licencias solo eran destinadas a las trabajadoras.

Si el alumbramiento se produce con posterioridad al período parto, los días que exceden serán justificados como “Licencia Especial por Alumbramiento”:

- En caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de noventa (90) días corridos.
- En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero. Antes de la reforma solo se extendía por (4) días.
- Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al

lapso previsto para el período de post-parto se le adicionarán los días que dure dicha internación. Se debe aclarar que anterior a las reformas, esta licencia no era acumulable.

-Para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, será de aplicación lo determinado por la Ley 360 (2000). En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante tendrá derecho a solicitar se amplíen los días de licencia por parto en caso de ser necesario, de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.

Alineado al artículo anterior, el artículo N°25, indica que una vez vencida la licencia post-parto, la persona gestante puede solicitar hasta ciento veinte (120) días corridos sin goce de haberes, siendo este lapso intransferible.

En caso de que el hijo/a falleciera en el parto o a poco de nacer, el artículo n°26, indica que la persona gestante puede solicitar una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes, y el/la progenitor/a no gestante, también tiene derecho a gozar de una licencia de quince (15) días corridos con goce de haberes, contado a partir de la circunstancia de hecho acreditada que diere origen a la presente licencia. Antes de la reforma, solo se otorgaba una licencia de 3 días corridos con goce de haberes, por fallecimiento de cónyuge o hijo/a.

El artículo n°27 hace referencia a la licencia por adopción, que corresponde a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se regirá conforme las siguientes pautas:

- 1) Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años de edad, tendrá derecho a una licencia de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.
- 2) Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte (120) días corridos con goce íntegro de haberes.
- 3) Quien adopte un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.
- 4) Quien adopte un niño, niña o adolescente entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.
- 5) En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, treinta (30) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después de el/la primero/a.
- 6) En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva. Tal opción deberá ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

El/la coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

En caso de que ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y falleciera el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiera correspondido a él/la fallecido/a o bien, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor. En todos los casos de fallecimiento de un/una adoptante, la licencia por adopción de el/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que en cada caso corresponda, y se reanuda al finalizar ésta.

Para el caso de adopción de niño, niña o adolescente con discapacidad, será de aplicación el beneficio previsto en la Ley 360 #, cualquiera sea la edad de el/la adoptado/a. En todos los casos, para usufructuar las licencias previstas para adopción, el/la trabajador/a adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

Es muy visible en este artículo el avance que hubo en materia de legislación, ya que la ley anterior, solo otorgaba 90 días corridos de licencia, en caso de que se adoptara a un menor de hasta 12 años de edad, con goce íntegro de haberes.

El artículo n° 28, refiere a que el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia sin goce de haberes por adopción, vencida la licencia prevista en el artículo 27, cada uno/a de los/las adoptantes podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo de hasta ciento veinte (120) días corridos dentro del lapso de un año contado desde la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Este artículo fue modificado en la ley 6025, en su art. n°8, donde se lo incorpora en el art. 25 bis de la Ley 471.

El artículo N°29 indica que se otorgan para hacer trámites de adopción dos (2) días corridos (con goce de haberes) y un máximo de diez (10) días por año para realizar trámites vinculados

a la adopción, y que puede ser extendida cinco (5) días en caso de existir razones fundadas debidamente acreditadas ante la autoridad competente. Este artículo también fue modificado por la Ley 6025, en su art. n°9, e incorporado en el art. 25 ter, de la Ley 471. Antes de la reforma estos días de trámite no eran contemplados.

El artículo N°30 habla sobre la pausa por alimentación y cuidado de hijo/a dos (2) horas diarias que pueden ser fraccionadas cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo/a menor de doce (12) meses. Si ambos padres fueran agentes, no podrán utilizarla en forma simultánea.

Complementado este artículo de la ley, el Decreto n°827/01, en su artículo 12, indica como realizar las pausas, que pueden ser 2 descansos de 1 hora cada uno o la disminución de 2 horas de labor a la entrada o a la salida, o 1 hora a la entrada y 1 hora a la salida. A fines que el/la progenitor/a no gestante pueda gozar de este beneficio, debe presentar la partida de defunción o certificado médico que acredite la circunstancia de la ausencia o imposibilidad de la persona gestante.

El artículo N°31 establece una licencia con goce de haberes para los/as trabajadores/as que necesitan adaptar a sus hijos a la escuela en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Esta licencia es con goce de haberes y solo puede ser utilizada por uno/a, a menos que existiera más de un hijo/a en similar situación. La licencia permite a los padres ausentarse hasta tres horas diarias durante cinco días hábiles escolares, siendo el órgano competente quien establece la forma de justificación, y su extensión. Este artículo también fue modificado por la Ley 6025, en su art.10, incorporándolo en el art. 27 de la Ley 471. Se debe resaltar que esta licencia fue ampliada, ya que antes solo otorgaba 3 horas durante 4 días corridos.

También se hace mención de la licencia por acto escolar de hijo/a, en el art. 32, que indica que los/las trabajadores/as tienen derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primaria. El órgano competente establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias. Esta licencia no existía en normativas anteriores.

El artículo n° 34 describe la licencia con goce de haberes para progenitores/as no gestantes en relación con el nacimiento de un/a hijo/a. La misma otorga 15 días corridos, a partir de la fecha de nacimiento. En caso de ser un nacimiento múltiple se adicionan 10 días corridos más, al igual que en el caso de constituir familia numerosa o que se incremente la misma, siendo esta última, acumulable.

En caso de debieran permanecer en neonatología, se adicionarán los días que se prevean para dicha internación, contemplando también el cobro de haberes. Y, por último, también se le

otorgan (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, con goce de haberes, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a. En este artículo promueve la responsabilidad parental y la equidad entre los/as progenitores/as, cuestión que en leyes anteriores eran impensadas.

Los/as progenitores/as, también tienen derecho a gozar de una licencia por nacimiento de hijo/a de hasta 120 días corridos sin goce de haberes, hasta el primer año de vida del hijo/a. Esta licencia yace en el art. 35.

Anteriormente los los/as progenitores/as no gestantes simplemente gozaban de una licencia de 12 días corridos, siendo muy visible este avance.

El artículo 37, detalla las licencias con goce de haberes para trabajadores y trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en caso de fallecimiento de familiares:

- Fallecimiento de hijo/a 10 días corridos
- Fallecimiento de unión civil o pareja conviviente, nietos/as, padre, madre o hermanos/as (5) días corridos
- Fallecimiento de abuelos/as, o suegros/as, (1) día.
- Fallecimiento de la Persona Gestante con Hijo/a Sobreviviente, el progenitor/a no gestante puede gozar de la licencia del art.24.
- Fallecimiento de la Persona Gestante dentro de los 120 días de vida del hijo/a nacido/a. El progenitor/a supérstite puede gozar el resto de la licencia que le hubiese correspondido a la persona fallecida o una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resultase mayor.

Con referencia a este artículo, la ley era muy genérica, ya que solo otorgaba 3 días corridos de licencia con goce íntegro de haberes, en caso de fallecimiento de pareja conviviente, hijos, nietos, padres y hermanos.

Ley n°6025/2018

A continuación, se mencionan brevemente las licencias que se modificaron y se incorporaron con la ley n°6025, a la Ley n°471.

Entre las incorporaciones se pueden destacar la licencia Gestante postparto nacimiento múltiple, la licencia transferible de gestante a no gestante, la licencia para Trámites por adopción, la licencia por acto escolar y la licencia por violencia de género.

Modificaciones e Incorporaciones:

- Gestante preparto: 45 días con opción de reducción a 15 días.

- Gestante postparto nacimiento múltiple: 15 días adicionales por cada hijo/a después del primero. Se acumulan las licencias por nacimiento múltiple y familia numerosa.
- Licencia transferible de gestante a no gestante: Últimos 30 días posparto en caso de que ambos trabajen en GCBA.
- No gestante por nacimiento: 15 días más 30 días en el primer año de vida, pagos al 100% más la posibilidad de 120 días de excedencia sin goce de sueldo
- No gestante parto múltiple: 10 días adicionales por cada hijo/a.
- No gestante familia numerosa: 10 más a partir del tercer hijo
- No gestante por internación en neonatología: 15 días + días de internación.
- Adopción: Esquema incremental:
 - hasta 3 años de edad: 90 días de 3 a 6 años: 120 días
 - de 6 a 10 años: 150 días
 - de 10 a 18 años: 180 días
 - Adopción múltiple: 30 días por cada niño, niña o adolescente adoptado/a, después del primero/a más la posibilidad de excedencia sin goce de sueldo
 - Si ambos adoptantes trabajan en el GCBA, se pueden distribuir la licencia por adopción
 - Si uno/a de los/as adoptantes usa la totalidad de los días, el otro tiene 15 + 30, igual que los no gestantes por nacimiento posibilidad de excedencia sin goce de sueldo para cada uno.
 - Trámites por adopción: 2 a 10 días al año más la posibilidad de 5 adicionales.
- Adaptación escolar: 3 horas diarias por 5 días hábiles.
- Acto escolar: Hasta 12 horas anuales, máximo 3 horas por día.
- Enfermedad de familiar a cargo: 15 días con posibilidad de extensión a 45 en caso de gravedad.
- Violencia de género: 20 días hábiles por año.

Ley n°6147/2019

Esta Ley incorpora los siguientes títulos a la Ley n°471 (2020), descripta anteriormente:

- Licencia por enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal.
- Licencia especial para atención de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal, con discapacidad.

- Licencia por embarazo y alumbramiento.
- Licencia por alumbramiento sin goce de haberes por nacimiento de hijo/a muerto/a o fallecido/a en el parto o a poco de nacer.
- Licencia por adopción.
- Licencia sin goce de haberes por adopción.
- Licencia por trámites de adopción.
- Licencia por adaptación escolar de hijo/a.
- Licencia por acto escolar de hijo/a.
- Licencia con goce de haberes por nacimiento de hijo/a.
- Licencia sin goce de haberes por nacimiento de hijo/a.
- Licencia por fallecimiento.
- Licencia por violencia de género.
- Licencia por violencia intrafamiliar.

1.4 Convenio Colectivo de Trabajo S.U.T.E.C.B.A.

En el Convenio del Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires, fue instrumentado a través de la Resolución 2778-MHGC-2010, a partir del 01 de octubre del 2010. El mismo está alineado a la ley 471 (2020) pero, en él se pueden resaltar 2 artículos:

- El art. n°59 habla sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades, prohibiendo el trato desigual y discriminatorio para todos los agentes.
- El artículo n°67 versa sobre la Licencia por técnicas de reproducción asistida: que es complementaria al art. 20 de la Ley 471, (art. 67 del C.C.T.) que prevalece a la hora de otorgar una licencia por técnicas de reproducción asistida a los/las trabajadores/as, la cual consta en 30 días fraccionables al año, presentando el certificado expedido por el médico tratante.

Licencias que acompañan a la ley base:

- Licencia por enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal
- Licencia por maternidad
- Licencia por Adopción
- Licencia por adaptación escolar
- Licencia por alumbramiento

- Licencia por fallecimiento

1.5 Decreto 70/2023

En este decreto se encuentran dos modificaciones que impactan de forma indirecta sobre las licencias parentales actuales:

- Cambios en la Irrenunciabilidad de los derechos laborales: Se permite la celebración de acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo, o acuerdos de extinción por la voluntad concurrente de las partes, y que dichos acuerdos puedan ser presentados ante la autoridad laboral para solicitar su homologación.
- Protección de la Maternidad – Prohibición de Trabajar: El Decreto faculta a la mujer a optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual no podrá ser inferior a 10 días y, en tal caso, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

1.6 Normativa Internacional

El Convenio n° 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

La discriminación en el empleo es un problema global que afecta a muchas personas y organizaciones. A menudo, las decisiones laborales se toman con base en características personales que no están relacionadas con las habilidades o competencias necesarias para el puesto, como el género, la raza, la religión o el origen nacional. Esto no solo perjudica a los individuos que enfrentan discriminación, sino que también puede tener consecuencias negativas para las empresas al limitar el potencial de su fuerza laboral y fomentar un entorno laboral menos inclusivo y productivo.

Es por ello que emerge el Convenio n°111 el 25 de junio de 1958, en la 42ª Reunión de la OIT, sobre la discriminación, (empleo y ocupación), que busca promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin importar características personales irrelevantes para el desempeño del trabajo. Este tipo de legislación es fundamental para garantizar que todos los individuos tengan una oportunidad justa de acceder a empleos y avanzar en sus carreras basándose en su mérito y competencia.

La implementación efectiva de este Convenio requiere que los Estados ratificantes adopten políticas nacionales que fomenten la igualdad de oportunidades, no solo en la contratación y promoción, sino también en el acceso a formación profesional y en las condiciones de trabajo.

Las medidas de acción afirmativa que buscan corregir desigualdades históricas también son una parte importante para asegurar que se promueva un entorno laboral equitativo.

Combatir la discriminación en el trabajo es clave para construir sociedades más justas y para asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de contribuir y prosperar en el ámbito laboral.

En conclusión, en este convenio prevalece el principio de igualdad, que refiere a que todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio n°156 Sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares.

La OIT toma consciencia de que el Convenio n°111 sobre discriminación no desarrolla suficientemente la realidad de la dinámica familiar en relación a la cuestión laboral y por eso promulga el Convenio n°156 sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, el 23 de junio de 1981, en la 67a Reunión de la OIT.

Este convenio busca equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares, entre hombres y mujeres. En los últimos años las mujeres tomaron mayor gravitación en la fuerza laboral, sumado a la mutación de las estructuras familiares, el aumento del trabajo informal que implica la nula seguridad social y la escasez de servicios públicos de cuidado infantil, sumado a la Incompatibilidad e inflexibilidad entre horarios escolares y laborales. Esta problemática está relacionada con la división sexual del trabajo y la división de roles en la sociedad ya que, históricamente, a las mujeres se le asigna la responsabilidad del hogar y el cuidado de los hijos, realizando una doble jornada, mientras que los hombres se encargan del trabajo remunerado, pero existen casos en que la mujer soporta sola el peso de la mantención familiar. En consonancia con lo anteriormente dicho, la realidad de la mujer también es singular, debido a que mayormente se enfrentan con barreras para encontrar empleo o avanzar profesionalmente.

Es por ello que el convenio propone combatir esta problemática a través de un cambio cultural, para lograr una distribución equitativa en las relaciones familiares y laborales, de los/as trabajadores/as.

Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad, 2000.

El Convenio 183 (OIT, 2000), representa un avance significativo en la protección de los derechos de las trabajadoras embarazadas, asegurando condiciones de trabajo seguras y licencias adecuadas. Aunque los países del Cono Sur han implementado algunas medidas en línea con estos principios, la falta de ratificación del Convenio sugiere que todavía hay áreas que necesitan ser mejoradas para cumplir con los estándares internacionales y garantizar una protección más completa para las trabajadoras en la región. Argentina es uno de los países que no ha ratificado.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación n°165. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

La Recomendación n°165 (OIT, 1981) se centra en asegurar que los trabajadores con responsabilidades familiares no enfrenten desventajas en el acceso y progresión en el ámbito laboral debido a sus responsabilidades familiares. Establece que las medidas deben ser aplicables en todos los sectores y categorías de trabajadores, y que la implementación puede realizarse a través de diferentes mecanismos adecuados para cada país. También se enfatiza la necesidad de participación de las partes sociales en el proceso de implementación. Cabe mencionar, que Argentina no ratificó el convenio.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación n°191. Recomendación sobre la protección de la maternidad.

La Recomendación 191 de la OIT, adoptada en 2000, efectivamente amplía el texto del Convenio 183, ofreciendo un marco más flexible y completo para la protección de las madres trabajadoras al extender la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas y prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples y permitiendo que la persona gestante elija libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe regional complementario para América Latina y el Caribe. Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.

El Informe regional complementario para América Latina y el Caribe, emitido en 2022, trata

sobre la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares ofrece un análisis exhaustivo de los avances y las deficiencias legales en la protección de estos trabajadores a nivel global. Basado en un estudio de 185 países, este informe destaca los avances logrados en la última década, pero también subraya las importantes lagunas jurídicas que aún persisten y afectan a millones de trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares. Este estudio se fundamenta en las normas internacionales del trabajo de la OIT, en particular los Convenios y Recomendaciones que abordan la protección de la maternidad y los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares. Se enfoca en aquellos trabajadores más frecuentemente excluidos de estas protecciones, tales como los autónomos, los trabajadores de la economía informal, los migrantes, y los padres adoptivos y personas de la comunidad LGBTIQI+¹.

Argentina, actualmente adhiere algunas recomendaciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo, en mayor o menor medida, como, por ejemplo, el convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, N°183 (2000), recomienda que la licencia por maternidad debe ser de 18 semanas, pero en nuestro país solo se otorgan 14 semanas.

En cuanto a la licencia por paternidad, según ley 20.744 (1974), se otorgan solo 2 días remunerados, sin extensión, y sin incluir, al igual que la licencia anterior, a las personas que trabajan de forma autónoma, sumado a que hoy en día no existe una ley que promueva su financiación a través de la seguridad social. En líneas generales, Argentina, tiene un gran trabajo por delante en materia legislativa, para lograr una corresponsabilidad parental equitativa y adecuada a las nuevas conformaciones familiares.

1

¹ Las siglas LGBTIQ+ es un acrónimo que se utiliza para denominar a un colectivo cuya sexualidad no se corresponde con la hegemónica instituida por el binarismo sexo-genero. Esta designa colectivamente a los grupos poblacionales de mujeres lesbianas, hombres gay, personas bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se movilizan, por lo que se suele agregar un signo + al final

Capítulo II: El camino hacia la responsabilidad parental y la equidad

En este apartado se encuentran tres subcapítulos, el primero (2.1) que describe los antecedentes de las licencias parentales en Argentina, el segundo (2.2) que habla sobre el trabajo del cuidado en el ámbito familiar, y el tercero (2.3) que describe todas aquellas cuestiones que refieren a la responsabilidad parental.

2.1 Licencias Parentales. Definición y antecedentes en Argentina

El concepto de “familia” que hemos adoptado en nuestro país proviene de la Antigua Roma y el Derecho Romano, recepcionado por nuestra cultura y legislación normativa, caracterizado por ser primordialmente patriarcal, donde la mujer tenía una participación limitada para actuar en la vida jurídica, en la organización política, religiosa y económica, ya que el ejercicio de estos aspectos era privativo del hombre. De aquí surge el concepto de "Patria Potestad", el cual ha evolucionado, y se ha adaptado en las leyes modernas, con el término de "Responsabilidad Parental". Este cambio destaca una mayor preocupación por el bienestar y desarrollo integral de hijos e hijas, y reconoce la importancia de ambos progenitores en su crianza. (Aramburu Córdoba; 2020)

En nuestro país, la definición del concepto de “Patria Potestad” se encontraba en el Código Civil de Vélez Sarsfield (CC), ley n° 340 (1871) en su artículo n°264, como el “conjunto de derechos que las leyes conceden a los padres desde la concepción de los hijos legítimos, en las personas y bienes de dichos hijos, mientras sean menores de edad y no estén emancipados”.

Posteriormente, el Código Civil Patronato de Menores (CC), ley 10.903 (1919), modifica a este artículo por el n°1 ampliando el concepto de Patria Potestad, indicando que es el conjunto de derechos y obligaciones que tienen los padres sobre las personas y bienes de sus hijos/as naturales, desde su concepción hasta su mayoría de edad o emancipación, excluyendo a los hijos/as extramatrimoniales no naturales.

En el año 1954, por fortuna surge la Ley 14.367, la cual prohíbe las discriminaciones públicas y oficiales entre los hijos nacidos de personas unidas entre sí por matrimonio y de personas no unidas entre sí por matrimonio y las calificaciones que la legislación vigente establece respecto a estos últimos. Años más tarde, en 1985, nace la Ley n°23.264, para impartir definitivamente la igualdad entre los hijos y redefinir el concepto de Patria Potestad.

Con la última reforma del Código Civil, en el año 2015, este artículo que refiere al término de Patria Potestad, fue sustituido por el artículo n° 638 que define a la “Responsabilidad parental” como el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre

la persona y bienes del hijo/a, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado (Sancho, M.; 2021).

Se puede afirmar que el Estado fue el promotor del cuidado de los derechos del trabajo en Argentina. Esto se puede ver reflejado en la Constitución de la Nación Argentina de 1957, al incorporar el artículo 14 bis, que dio lugar a la dignidad y a la equidad en el trabajo, posibilitando la participación de los gremios. Años más tarde, surge la ley n°11.933 (1934), que contempla la primera licencia por maternidad, que años más tarde da lugar a la Ley de Contrato de Trabajo, Ley n°20.744 (1976), con el objeto de ampliar los derechos laborales. Esta ley fue la base para crear distintas leyes tanto en el empleo público y como en el privado, donde con el tiempo, se fueron profundizando las licencias parentales.

2.2 El trabajo del cuidado en el ámbito familiar

Durante muchos años el rol del trabajo doméstico no remunerado fue aceptado e invisibilizado por la sociedad. Este rol consistía en el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado como la limpieza de la casa, y la gestión del cuidado como los traslados a centros educativos y a otras instituciones. (Rodríguez Enríquez C.; 2015).

El trabajo de cuidado en el ámbito familiar es, en líneas generales, de carácter voluntario y dista de ser reconocido como un servicio cuya contraprestación pueda ser dineraria. Sin embargo, cumple una función fundamental en nuestra economía, ya que permite que la fuerza de trabajo se reproduzca. Es decir, sin esta labor cotidiana que permite que el capital disponga diariamente de personas en condiciones de emplearse, el sistema no tendría la capacidad de reproducirse. La complejidad del asunto radica en que, desde la perspectiva del análisis económico prevaleciente, esta labor no aparece en el radar y, por el contrario, la oferta de trabajo se establece como el producto de una preferencia de las personas, entendidas como individuos económicos, entre trabajo y ocio, lo contrario al trabajo, donde confluyen elecciones personales y las vicisitudes del mercado laboral, es decir, nivel de remuneraciones. En consecuencia, se desvaloriza el trabajo que esa fuerza laboral posee de manera intrínseca, tiene sus necesidades básicas satisfechas, y no se tiene en cuenta el nivel de responsabilidad que tiene ese individuo sobre las personas que cuida. (Rodríguez Enríquez C.; 2015).

Por otro lado, el concepto del cuidado también puede ser definido como una “actividad vital para el bienestar de la población y como parte esencial de una organización social y política

en la que intervienen, además de sujetos individuales, instituciones públicas y privadas” (Faur, 2014, p. 14).

En cuanto a las políticas de cuidado infantil, son las acciones públicas que, a partir de los cambios en las composiciones familiares y de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, buscan garantizar las prestaciones básicas a niños y niñas en sus primeros años de vida (de 0 a 5 años de edad) que incluyen servicios educativos y de estimulación temprana, transferencias de ingresos a las familias con niños, licencias parentales y regulación del tiempo laboral (Staab y Gerhard, 2011). Estas políticas cumplen una doble función: por un lado buscan facilitar la participación laboral de las mujeres al permitir la corresponsabilidad de los cuidados al interior de los hogares y entre familias y Estado, y por otro lado le proporcionan a niños/as elementos para el desarrollo de sus capacidades, lo que juega un papel fundamental en las oportunidades a futuro de movilidad social y, para el caso de niños/as de sectores más vulnerables, de ruptura con la reproducción intergeneracional de la pobreza (Marzonetto, 2015; y 2017).

En conclusión, la problemática del trabajo del cuidado en el ámbito familiar yace en desigual distribución de responsabilidades, ya que las mujeres son las que asumen la mayoría de ellas y la causa se adjudica a varios factores. La primera, es la división sexual del trabajo, donde la mujer tienen mayor responsabilidad de cuidado y menor participación en el mercado laboral. A esto se le suma la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, por ser biológicamente de sexo femenino. Otro de los factores se les adjudica a los recorridos históricos de los regímenes de bienestar, donde el estado promovió esta desigualdad, y además se tienen en cuenta las experiencias socio-económicamente estratificadas, donde los sectores más bajos, no tiene posibilidad de organizarse para complementar la vida laboral y el cuidado familiar, como, por ejemplo, no pueden costear una persona que cuide a los/as hijos/as. (Rodríguez Enríquez C.; 2015).

2.3 Responsabilidad Parental

La “Responsabilidad Parental” se encuentra íntimamente relacionada con la noción de la "economía del cuidado", que es un término que ha ganado relevancia en las discusiones contemporáneas sobre la economía y la sociedad. Este enfoque pretende “visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y, en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres” (Rodríguez Enríquez C.; 2015).

En cuanto a la Responsabilidad Parental, el término hace referencia a los derechos y obligaciones que tienen tanto las personas gestantes como las no gestantes sobre sus hijos/as. Los mismos deben garantizar el cuidado y protección, educación y formación, salud y bienestar, desarrollo emocional y social, además de tomar decisiones legales y financieras sobre los mismos/as (Sancho M., 2021).

Estos dos conceptos se encuentran interrelacionados puntualmente en la organización del cuidado, que debe darse de forma equitativa para que las mujeres no continúen en desventaja.

El concepto de “organización social del cuidado” hace referencia a la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado (Rodríguez Enríquez C.; 2016).

Se puede decir que, en Argentina, la organización del cuidado no es equitativa, porque las responsabilidades de cuidado /parentales, se distribuyen de forma desigual. Por un lado, hay una inequitativa distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias y, por el otro, se observa que la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres, siendo ellas las que asumen la mayor carga (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). Es por ello que es muy importante la presencia del Estado, ya sea a través de avances normativos o a través de creación de políticas públicas que fomenten la equidad.

Capítulo III: Diagnóstico organizacional y recomendaciones de mejora

3.1 Caracterización de avances y limitaciones en las licencias parentales

En base al análisis realizado a partir de las reformas del año 2018, se puede observar que el proceso tuvo un carácter transformador, logrando mejorar el acceso al derecho del cuidado y a la equidad de género.

Hasta el momento de la reforma, las normativas que regían a las licencias familiares llevaban una antigüedad de 25 años, sin acompañar las transformaciones en las composiciones familiares de los/as trabajadores/as. Para comprenderlo mejor, la ley 471 antes de las reformas del año 2018, solo contemplaba algunas licencias familiares básicas:

Enfermedad de familiar a cargo	hasta 15 días con goce de haberes
Maternidad	45 días antes del parto (con opción a reducción a 30) y 60 post-parto.
Adopción de niño/a hasta 12 años	90 días corridos con goce de haberes
Pausa por alimentación y cuidado de hijo/a menor a un año	2 horas diarias
No gestante parto múltiple	4 días
No gestante familia numerosa	10 días
Adaptación escolar	3 horas diarias por 4 días corridos

Con las modificaciones realizadas por las leyes 6025 (2018) y 6147 (2019), surgieron los conceptos de responsabilidad parental, personas gestantes, personas no gestantes y diversidad de familias. Las reformas se sostuvieron en 4 ejes principales para su desarrollo:

-El desarrollo de los/as niños/as y adolescentes: se tuvo en cuenta no solo a las necesidades de los/as recién nacidos/as, sino también a las necesidades que presentan las edades de escolarización.

-Promoción de igualdad de género en el mercado laboral: las mujeres dejan de ser las principales responsables del cuidado extendiendo los días a las personas no gestantes, y se les habilita el retorno anticipado a los hogares para ocuparse de los cuidados.

-Corresponsabilidad en los cuidados: se extienden los días de licencias pagos y no pagos, a las personas no gestantes, y en caso de que la persona gestante trabajase también dentro del Gobierno, esta puede transferirle días de su licencia, para retornar antes su labor.

-Equiparación de derechos para niños/as gestados/as y adoptados/as por las familias: se otorgan días sin goce de haberes y un esquema creciente, según las edades y la cantidad de adopciones. (GCABA;2022)

En cuanto al lenguaje, se puede decir que hubo un cambio de paradigma orientado a una visión de licencias de cuidados compartidos, dejando atrás en la redacción de la norma las denominaciones de las licencias “por maternidad” o “por paternidad”, para referirnos a las

licencias por “embarazo y alumbramiento” y “por nacimiento de hijo/a”, respectivamente (GCABA; 2022)

Todas las modificaciones quedaron consolidadas en la ley 471 (2020), donde logramos identificar tanto avances, como vacancias.

3.1.1 Avances: incorporaciones y ampliaciones de derechos

- Incorporación régimen especial de licencia por adopción según rangos etarios.
- Ampliación de la licencia por trámites de adopción
- Ampliación de la licencia por alumbramiento, gestante preparto, postparto múltiple y discapacidad.
- Ampliación de la licencia por adaptación escolar.
- Incorporación de la licencia por acto escolar.
- Ampliación de la licencia por cuidado de familiar a cargo.
- Incorporación de la licencia por violencia de género.
- Reconocimiento a trabajadores con familiares en tránsito o bajo tutela.

3.1.2 Avances: flexibilidad y perspectiva de género

- Incorporación de licencia transferible de persona gestante a no gestante, en caso de que ambos trabajen dentro del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Incorporación de licencia por fallecimiento para persona no gestante.
- Ampliación de licencia para la persona no gestante por nacimiento con y sin goce de haberes.
- Ampliación de licencia para persona no gestante por nacimiento múltiple.
- Ampliación de licencia para persona no gestante por familia numerosa.
- Ampliación de licencia para persona no gestante por internación en neonatología.

3.1.3 Vacancias o limitaciones detectadas

Las licencias parentales, como la postnatal, están mayormente dirigidas hacia las personas gestantes, limitando la corresponsabilidad de la persona no gestante. Si bien la licencia ha sido ampliada a 30 días con goce de haberes y 120 días sin goce de haberes, aún nos falta mucho en materia de derechos para lograr una equidad integral.

Otro factor a mencionar, es el desconocimiento de la existencia de las licencias parentales, tanto para personas gestantes como no gestantes. Aunque la ley presume ser conocida por todos, en realidad no es así, y tampoco existe un mecanismo que asegure su difusión.

En la actualidad, el personal de planta permanente utiliza una aplicación llamada MIA autogestión, donde solicitan las licencias, y, además, existe una página web llamada Buenos Aires Adentro, donde pueden llegar a encontrar información, pero muchas de ellas tienen dificultades con la tecnología y eso dificulta el acceso a la información.

Algo más para resaltar, es que las normativas aún continúan siendo rígidas, ya que su uso, goce, distribución y acumulación no siempre se adaptan a las necesidades familiares, y muchas veces no llegan a contemplar los casos de crisis, como por ejemplo las enfermedades familiares graves.

3.2 Diagnóstico situacional y propuesta de intervención

Basándonos en la caracterización de los avances y las limitaciones que tuvieron las licencias parentales en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a partir del año 2018, este trabajo concluirá con el desarrollo de una propuesta de ampliación de licencias parentales, que será presentada en el espacio de paritarias. Para ello se tendrá en cuenta el diagnóstico organizacional en conjunto con el informe regional complementario para América Latina y el Caribe basado en los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo (OIT, 2022).

La principal problemática que yace a nivel institucional, es que las personas de la planta permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires presentan un gran desconocimiento significativo sobre sus derechos, respecto a licencias parentales y opciones existentes, lo que limita el acceso y uso de estas prestaciones. Su principal causa es la cultural laboral del país, que, de forma consciente o inconsciente, asocia solamente a las mujeres con las tareas de cuidado, además de la falta de campañas de difusión existentes dentro de los sectores de recursos humanos. Esto tiene un impacto negativo en los/as trabajadores/as, ya que, en principio, las personas no gestantes, no suelen gozar de sus licencias y esto conlleva a fomentar la inequidad de género en la distribución de las responsabilidades familiares.

Por lo expuesto, para revertir esta situación ideamos una propuesta de ajuste de licencias parentales, que será presentada en el espacio de paritarias, sustentada en el informe sobre los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo (OIT, 2022).

A continuación, se desarrolla el objetivo general y los objetivos específicos para la propuesta de intervención:

Objetivo General

Diseñar una propuesta para la ampliación de derechos y servicios relacionados con las licencias parentales y cuidados, basados en el Convenio 183 de la OIT y la Resolución de la OIT relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (2021), con el fin de garantizar mayor igualdad de género y corresponsabilidad en las tareas de cuidado en el mundo del trabajo.

Objetivos Específicos

- Prolongar las licencias parentales y asegurar su carácter remunerado.
- Implementar un esquema de financiamiento solidario para las licencias, evitando la exclusividad sobre empleadores.
- Desarrollar servicios de cuidados infantiles y de larga duración accesibles y universales.
- Promover la sensibilización sobre la importancia del uso equitativo de licencias entre hombres y mujeres.

Justificación

Según el Convenio 183 de la OIT, la maternidad debe estar protegida a través de licencias adecuadamente remuneradas y financiadas por esquemas de seguridad social o fondos públicos. Sin embargo, en la mayoría de los países, estas medidas no están suficientemente implementadas, lo que perpetúa las desigualdades de género.

El informe regional de la OIT (2022), destaca que las políticas de cuidado mal diseñadas aumentan la carga sobre las mujeres, quienes a menudo abandonan el empleo para cumplir roles de cuidado no remunerados. En cuanto a la protección social, solicita al Estado que fomenten la seguridad de los ingresos para las personas gestantes y no gestantes en el marco del sistema de previsión social con perspectiva de género, ya que los índices de uso y goce de esta licencia continúan siendo bajos para las personas no gestantes, y esto atenta contra la corresponsabilidad parental.

Componentes de la Propuesta

Extensión de Licencias Parentales:

- Incrementar la duración de la licencia por alumbramiento a 18 semanas, según la Recomendación 191 de la OIT.
- Equiparar la licencia por alumbramiento de la persona gestante a la licencia para la persona no gestante, en las mismas condiciones, para fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar la distribución de la licencia por alumbramiento entre los progenitores para fomentar la corresponsabilidad.

Equidad en el Financiamiento:

Financiar las licencias mediante fondos de seguridad social, evitando la discriminación hacia mujeres en edad reproductiva, promoviendo la corresponsabilidad parental.

Creación de Servicios Universales de Cuidado Infantil:

- Implementar servicios gratuitos y accesibles para el cuidado infantil desde los 0 años hasta el inicio de la educación obligatoria.
- Establecer centros de cuidado cercanos al lugar de trabajo para facilitar la reincorporación laboral de las personas gestantes y no gestantes.

Iniciativas de Sensibilización:

- Diseñar campañas de comunicación que incluyan talleres sobre licencias y corresponsabilidad en el cuidado para trabajadores/as y empleadores/as.
- Impulsar medidas para educar a los empleadores/as sobre los beneficios de una plantilla diversificada y corresponsable.

Medición y Monitoreo:

Permitir el uso del sistema informático interno, para obtener indicadores con el objeto de medir el uso de licencias por género y evaluar el impacto de estas políticas en la reducción de las brechas de empleo e ingresos.

Resultados Esperados

- Incremento en el uso de licencias parentales por parte de las personas no gestantes.
- Reducción de la discriminación laboral hacia las mujeres por motivos de cuidado.

- Mejora en los indicadores de equidad de género en el empleo y en la distribución de las responsabilidades familiares.
- Generación de empleo formal en los sectores vinculados al cuidado.

Estrategias para el Diálogo Paritario

- Presentar evidencia de los impactos positivos de estas medidas, reflejados en la productividad y sostenibilidad institucional.
- Promover acuerdos sectoriales que garanticen la implementación gradual de las medidas propuestas.
- Fomentar alianzas entre sindicatos, empleadores y el gobierno para diseñar un marco normativo inclusivo.
- Esta propuesta no solo busca cerrar las brechas existentes, sino también generar una transformación cultural, que garantice la igualdad de género en el ámbito laboral y social.

3.3 Análisis F.O.D.A. (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Para comprobar la eficacia y la eficiencia de esta propuesta, se llevará a cabo un análisis F.O.D.A. Según Gilli y Tartabini (2008), ésta es una herramienta fundamental en la planificación estratégica que se utiliza para analizar tanto las fuerzas internas como externas de una organización. La misma permite identificar cuatro variables: las fortalezas, que son los aspectos positivos, las debilidades, que refieren a problemas o dificultades, las oportunidades, que son las posibilidades que tiene, y las amenazas, que son aquellos aspectos que pueden ser perjudiciales.

Fortalezas

- Respaldo Normativo Internacional: La propuesta se apoya en el Convenio 183 de la OIT y la Resolución de la OIT (2021), lo que le da un marco legal y legitimidad internacional para impulsar su implementación.
- Igualdad de Género: Promueve la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, lo que puede mejorar la equidad de género y reducir los estereotipos laborales que asignan exclusivamente a las mujeres las responsabilidades de cuidado.
- Fortalezas en la Sensibilización: Las iniciativas de sensibilización y formación en torno a los beneficios de una licencia parental equitativa podrían generar una mayor

comprensión sobre la importancia de la corresponsabilidad y mejorar la aceptación entre los trabajadores y empleadores.

- Apoyo en la Educación y la Cultura Organizacional: Al ofrecer talleres y campañas informativas, se busca cambiar la cultura laboral y los prejuicios sobre las licencias parentales, especialmente entre los trabajadores no gestantes.

Oportunidades

- Desarrollo de Nuevas Políticas Públicas: La creciente atención a la equidad de género y la corresponsabilidad parental en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional, podría hacer que la propuesta tenga un terreno fértil para ser implementada en otras jurisdicciones o niveles de gobierno.
- Cambio Cultural y Normativo: Existe una oportunidad para fomentar un cambio cultural profundo en el que los roles de género tradicionales continúen siendo cuestionados y superados. La propuesta puede servir como un modelo para otras instituciones gubernamentales o empresas privadas.
- Reducción de Brechas Laborales: La ampliación de licencias y la creación de servicios de cuidado infantil accesibles pueden contribuir a reducir las desigualdades en el acceso al empleo y la participación laboral de las mujeres, promoviendo una mayor inclusión en el ámbito laboral.
- Generación de Empleo en el Sector de Cuidados: La implementación de servicios de cuidado infantil podría generar nuevos puestos de trabajo, impulsando la economía local y mejorando la calidad del empleo en el sector de servicios de cuidado.

Debilidades

- Desconocimiento y Resistencias Culturales: El gran desconocimiento que existe entre los empleados públicos sobre sus derechos laborales podría dificultar la implementación inicial de la propuesta, ya que los trabajadores no están completamente informados sobre los beneficios de las licencias parentales.
- Posible Resistencia de los Directores: Algunos directores podrían resistirse a los cambios debido al impacto económico y organizacional que implican la ampliación de las licencias y la implementación de nuevos servicios de cuidado infantil. La percepción de que las licencias podrían aumentar los costos laborales y el aumento del ausentismo, convirtiéndose en una barrera.

- **Desigualdad en la Distribución de Licencias:** A pesar de los esfuerzos por equilibrar las licencias entre los progenitores, la persistente asociación cultural de las mujeres con el cuidado de los hijos podría hacer que la licencia siga siendo subutilizada por los hombres, lo que perpetuaría las desigualdades.
- **Financiamiento:** La creación de un esquema de financiamiento solidario puede generar desafíos en cuanto a la sostenibilidad económica del sistema de licencias, especialmente si no se consigue un consenso adecuado entre los actores involucrados (empleadores, sindicatos y el gobierno).

Amenazas

- **Falta de Apoyo Político o Institucional:** Si no hay un apoyo sólido de los actores clave (gobierno, sindicatos y empleadores), la propuesta podría quedar estancada, especialmente si los agentes políticos no priorizan la igualdad de género o las reformas laborales en su agenda.
- **Crisis Económica o Austeridad:** En tiempos de crisis económica o políticas de austeridad, las propuestas que implican aumentos en los gastos públicos, como la extensión de las licencias o la creación de servicios de cuidado, pueden ser percibidas como una carga adicional y enfrentar recortes o desaprobación.
- **Conflictos en el Diálogo Paritario:** Si las partes involucradas en el diálogo paritario (gobierno, sindicatos y empleadores) no logran llegar a un consenso sobre los términos de las licencias o los mecanismos de financiamiento, la propuesta podría no avanzar, lo que afectaría su implementación.
- **Desigualdad en la Implementación:** La propuesta podría enfrentar dificultades en su implementación a nivel gobierno, ya que cuenta con muchos ministerios, y no cuenta con infraestructura adecuada para los cuidados infantiles.

Este análisis F.O.D.A. revela que la propuesta para la ampliación de licencias parentales en la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene un marco normativo sólido y una clara intención de promover la igualdad de género. Sin embargo, enfrenta varios desafíos culturales y económicos, tanto en términos de resistencia interna como en la viabilidad financiera de las medidas propuestas. Para lograr el éxito de la intervención, será crucial fomentar el apoyo político y organizacional, asegurar un esquema

de financiamiento sostenible y promover una transformación cultural que favorezca la corresponsabilidad en los cuidados familiares.

3.4 Reflexiones

Para garantizar el acceso universal de los derechos y lograr la igualdad de género, es necesario que en nuestro país exista una transformación de normas sociales y culturales que garanticen el acceso equitativo a los recursos, la participación en el mercado de trabajo y la protección social. Todos los países deberían de optar por aplicar un paquete de políticas específicas que combinen el tiempo de licencia, la seguridad de los ingresos y derechos y, servicios que hagan posible el cuidar y ser cuidado, promoviendo la igualdad de género y adaptándose a las distintas conformaciones familiares, teniendo en cuenta el ciclo de vida de cada trabajador/a. Es por ello que este trabajo, en un universo más pequeño, se brinda un aporte que en la actualidad ya debería de estar contemplado, siendo una institución pública. Por más que los avances normativos han sido muchos, lamentablemente aún queda camino por recorrer, ya que la inequidad entre hombres y mujeres aún persiste. Es por ello que este trabajo intenta realizar un llamado a la acción, destacando la necesidad urgente de invertir en un paquete transformador de políticas de cuidados para que se continúe mejorando las condiciones laborales de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, reconociendo su importancia para el bienestar social y económico (OIT;2022).

Referencias Bibliográficas

- Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, y Asociación por los Derechos Civiles. INNOVA Research Journal 2018. Vol. 3, No.11 pp. 183-193
- Del Valle Aramburu Córdoba, R. (2020). Historia en Instituciones del Derecho Romano. Editorial: Edulp.
- Dirección General de Estadísticas y Censos - Ministerio de Hacienda y Finanzas. En el Camino de la Equidad de Género. Análisis de la implementación del nuevo régimen de licencias familiares para el personal de la administración pública. Recuperado el 6 de diciembre de: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar> > 2022/02
- Etkin, E., Ruiz Blaza, A., Pagani, G. y Etkin, P. (2022). Todo sobre la tesis. Del proyecto a la defensa. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Crujía.
- Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el Siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno editores.
- Gilli, Juan José y Tartabini Amanda Mirta (2008). Dirección Estratégica. Centro de impresiones Universidad Nacional de Quilmes.
- Hernández Sampieri, R. (2004) Metodología de la Investigación (3° ed.). México, D.F., México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación (4° ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R. (2011), Fernández Collado, C. y Lucio P, Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill (cap. 3, 5, 6 y 10).
- El Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe
- Laya A. y Rossi F. (2014). Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género

- Martínez A. y Ríos F. 2006. Los Conceptos de Conocimiento, Epistemología y Paradigma, como Base Diferencial en la Orientación Metodológica del Trabajo de Grado. *Cinta moebio* 25: 111-121
- Marzonetto Gabriela (2017). Capacidades estatales y políticas de cuidado de niños en Argentina. Análisis de la capacidad de las agencias estatales para implementar políticas de cuidado. Universidad Nacional de Cuyo. CONICET-CIEPP. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de: <https://www.researchgate.net/publication/330686399>
- Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil. *INNOVA Research Journal* 2018, Vol. 3, No. 11, 183-193
- Robert Collier. *El secreto de las eras*. Edición 2014. Grupo Editorial: Tomo. ISBN 607415659X, 9786074156591.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista nueva sociedad*, marzo - abril. 2015. ISBN 0251-3552.
- Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas en Argentina. *Revista perspectivas de políticas públicas*, enero - junio 2015. ISBN 1853-9254.
- Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014). *La Organización Social del Cuidado de Niños y Niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.
- Rodríguez Enríquez, C. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N.º 8*. Enero-Junio 2015. ISSN 1853-9254
- Sancho M. (2021). Los derechos del niño en la responsabilidad parental. *Revista Perspectiva de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 11, nº1 (enero-julio). Santa Rosa: FCE – y J (UNLPamp); EdUNLPam; 109-120. ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566.

Fuentes Normativas

- Código Civil y Comercial de la Nación. Ley n°26.994 (2014). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>.

- Código Civil de la Nación. Ley n°340 (1871). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109481/texact.htm>
- Código Civil de la Nación. Ley n°10.903 (1919). Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de: <file:///C:/Users/27336426044/Downloads/609ec3f9990296121dab092f.pdf>
- Código Civil y Código de Comercio. Ley n°23.264 (1985). Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23264-96343>
- Constitución de la Nación Argentina (1853 y sus reformas), Ley N°24430 (1994). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convenio de la Haya (2009). Relativo a la Competencia, la Ley Aplicable, el Reconocimiento, la Ejecución y la Cooperación en Materia de Responsabilidad Parental y Medidas de Protección de los Niños. República Dominicana. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://www.oas.org/DIL/ESP/Convenio%20de%20la%20Haya%20relativo%20a%20a%20Competencia,%20la%20ley%20aplicable,%20el%20reconocimiento,%20la%20Ejecuci%C3%B3n%20y%20la%20Cooperaci%C3%B3n%20en%20materia%20de%20Responsabilidad%20Parental%20y%20de%20medidas%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20ni%C3%B1os%20Republica%20Dominicana.pdf>
- Decreto 827/2001. Boletín oficial de la Ciudad de Buenos Aires. Reglamenta el Capítulo VI de la Ley 471, que establece el régimen de licencias para el personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 25 de junio de 2001. Recuperado el 10 de diciembre de:
<https://boletinoficialpdf.buenosaires.gob.ar/util/imagen.php?idn=12589&idf=1>
- Ley Ciudad, ley n°360 (2000). Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de:
<https://digesto.buenosaires.gob.ar/buscador/ver/4527>
- Ley de Contrato de Trabajo, ley N° 20.744. (1976). Recuperado el 19 de octubre 2024, de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.
- Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires. Ley n° 471 (2000). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:

<http://www2.buenosaires.gov.ar/regimengenerencial/concursos/Documentacion/Ley%20N%C2%BA%20471.pdf>

- Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Ley n°27.499 (2019). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>
- Ley n°1933 (1934). Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de:
<https://lasegundatirania.blogspot.com/2009/11/ley-n-11933-sobre-ocupacion-de-mujeres.html>
- Ley n°14.367 (1954). Recuperado el 10 de diciembre de 2024, de:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-14367-296665/texto>
- Ley n° 6025 (2018). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/442073>
- Ley n° 6147 (2019). Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
<https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/463848>
- Organización de los Estados Americanos (1969), Convención Americana sobre Derechos
- Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", Costa Rica. Recuperado el 18 de noviembre de 2024 de:
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (n°111), Ginebra. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
[file:///C:/Users/27336426044/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/27336426044/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20(1).pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (n°156), Ginebra. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:
file:///C:/Users/27336426044/Downloads/wcms_114194.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1981). Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (n°165). Ginebra. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

- Organización Internacional del Trabajo (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, (n°183), Ginebra. Recuperado el 18 de noviembre de 2024 de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Ginebra. Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Recuperado el 6 de diciembre: <https://www.ilo.org/es/publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados>
- Resolución n°4664 de 2010 (Subsecretaría de Trabajo). Convenio colectivo de trabajo entre el sindicato único de trabajadores del estado de la Ciudad de Buenos Aires, SUTECBA, y el Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires. 22 de octubre de 2010. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de: <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/158496>