

La reforma impostergable: el régimen de licencias parentales de la Ley de Contrato de Trabajo

*Pablo Arnaldo Topet**

Resumen

El régimen de licencias parentales regulado en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 requiere modificaciones impostergables para adecuarlo a los estándares de las normas internacionales del trabajo. La insuficiente protección de la persona gestante y la falta de protección efectiva de las personas no gestantes y de quienes adoptan se aborda en un ambicioso proyecto de ley: “Cuidar en Igualdad”. El nuevo marco normativo procura garantizar el derecho igualitario a compartir las tareas de cuidado, reformulando el sistema de protección laboral.

Palabras clave: licencias parentales, igualdad, cuidados, estándares internacionales.

* Profesor Titular Regular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Buenos Aires; Profesor invitado en las Universidades Nacional de Córdoba, Nacional del Litoral, Rosario y de las Universidades Austral y Católica de Buenos Aires y Rosario; Ex Presidente de la Asociación de Ex Becarios del Curso de Especialización en Derecho Laboral para Expertos Latinoamericanos de la Universidad de Bolonia; Ex Director Nacional de Relaciones del Trabajo de la República Argentina; consultor de la OIT; ptopet@derecho.uba.ar.

The Unpostponable Reform: The Parental Leave Regime of the Labour Contract Act

Abstract

The parental leave regime regulated in the Labour Contract Act 20.744 requires urgent modifications to adapt it to the standards of international labour norms. The insufficient protection of pregnant women and the lack of effective protection of non-pregnant women and adoptive parents are incorporated in an ambitious draft law “Caring for Equality”. This new regulatory framework seeks to ensure the equal right to share care tasks through the reformulation of the labour protection system.

Keywords: Parental Leave, Equality, Care, International Standards.

I. Los cuidados y el régimen laboral: un debate actual

Los cuidados son parte de un debate que a escala global se ha instalado con un consenso extendido, fundado en el reconocimiento sobre el papel central de los mismos en las estructuras económicas y en su necesidad para garantizar la convivencia social. En los tiempos recientes, la crisis sanitaria no hizo más que hacerlo más visible y revelar la notoria desigualdad del reparto de los mismos, que recaen, con escasas excepciones, en las mujeres. No es posible y ni es la intención en este trabajo hacer acopio de referencias de doctrina, filosóficas, ni siquiera revisar y anotar con precisión y detalle el sinnúmero de normas internacionales, regionales y nacionales de fuente legal y de la autonomía colectiva que se refieren o vinculan al tema que tiende, por sus inagotables vínculos y relaciones, a ser una empresa difícil de emprender en un texto breve.¹ Por contrario,

1. Véase para ampliar el Dossier Legislativo. “Regímenes de licencias parentales. Antecedentes Parlamentarios, Instrumentos Internacionales, Legislación Nacional y Provincial, Doctrina, Jurisprudencia y Otros Documentos de Interés”. Departamento Investigación e Información Argentina. Dirección Servicios Legislativos. Biblioteca del Congreso de la Nación. Año X, N° 26, mayo 2022, Buenos Aires.

de acuerdo a la convocatoria, pretendo indicar referencias normativas internacionales laborales muy precisas, para contrastarlas con el marco legal actual de las licencias para las personas gestantes y no gestantes, para luego reseñar y apreciar el valor de ciertos cambios normativos que están incluidos en un proyecto de ley con trámite legislativo bajo el nombre de “Cuidar en Igualdad”.² Con dicho objeto, ubico a la norma sustantiva que regula el trabajo bajo relación de dependencia en el ámbito privado, en el contexto en que se sancionó, destaco sus inconsistencias jurídicas respecto de normas internacionales y describo las modificaciones que, a mi juicio, no se deben diferir.

II. La Ley de Contrato de Trabajo: su insuficiencia regulatoria

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 no pudo, cuando se promulgó, en 1974, como es lógico entender, eludir la etapa histórica en la que se la concibió y, si bien, aún hoy se la considera un texto que logró plasmar una aspiración que anudaba un largo proceso de desarrollos de doctrina y jurisprudencia con un conjunto de proyecciones sobre el modo de convivencia y de regulación de las relaciones de trabajo, es difícil negar que en materia de igualdad de género está desactualizada.

El texto legal afianzaba el consenso que reunía en las disciplinas sociales a quienes entendían que la Justicia Social se alcanzaría en una sociedad fundada en el trabajo tutelado, pero en la que aún el reconocimiento de las tareas de cuidado no era percibido como un obstáculo insalvable para garantizar la igualdad real entre personas con identidades de género diversas. Una perspectiva que identificaba con precisión las desigualdades económicas y de poderes que la estructura de producción de bienes y servicios y las formas organizativas diseñadas para llevarlas a cabo generaba entre quienes concurrían con su capacidad de prestar trabajo y entre quienes poseían los medios y el capital para organizar el trabajo; pero invisibilizaba una desigualdad también estructural, derivada de estereotipos de género que solo reconocían en las mujeres la obligación de atender las exigencias de los cuidados.

2. Expediente: 0008-PE-2022. Trámite Parlamentario N°48, 03/05/2022.

Quienes la concibieron, como se sostuviera con fortuna, rechazaban todo intento de “sellar un pacto con lo ya alcanzado”³ y para los autores de la ley sustantiva, la consolidación regulativa no se desentendía de la “condición evolutiva del derecho social”, con una vocación permanente para ajustar las normas a los requerimientos de una sociedad igualitaria, ajustada a concepciones actualizadas del principio de igualdad y no discriminación. Como aludiéramos en esta materia, el enfoque normativo requiere un cambio radical.⁴

III. Tendencias regulatorias en el ordenamiento nacional: novedades

Hay señales, en los últimos años, de recepción de la normativa de las nuevas perspectivas. Se destacan, sin agotar el detalle, el Régimen Legal del Contrato de Trabajo, que incorpora por primera vez en forma expresa en la legislación laboral en el art. 6 las “tareas de cuidados”, acotado al universo que recibe a las personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que estén a cargo y convivan con la persona trabajadora, supuesto que habilita en cualquiera de las alternativas, a requerir “horarios compatibles” con dichas tareas o a “interrumpir la jornada” y la reglamentación del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) sobre la habilitación de salas maternales y guarderías en los establecimientos en el que trabajen más de 100 trabajadores o trabajadoras, apartándose (aquí la novedad) del texto de la ley que solo aludía a “trabajadoras”.⁵

En este contexto de revisión se propicia abordar el Título VII “Trabajo de Mujeres” de la LCT 20.744, que en 14 artículos (arts. 172 a 186) estipula

3. Centeno, Norberto O., “Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo”, LT, T. XXII, 1974, p. 865.

4. En la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, algunos artículos expresan el desajuste con expresiones modernas de los derechos de las mujeres en términos de igualdad y no discriminación, como se observa en los arts. 174, 177, 179, 183, 186.

5. Decreto Reglamentario 144/22 (22/3/2022). El decreto fue dictado conforme al plazo de 90 días que la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció para que el Poder Ejecutivo lo reglamentara, en la sentencia de fecha 21 de octubre de 2021 en autos “Etcheverry, Juan Bautista y otros c/EN s/Amparo ley 16.986”.

un estatus de la mujer que trabaja en relación de dependencia expresiva sobre el “rol” que se le asigna en el ámbito familiar en la maternidad y luego de la gestación y su proyección (en materia de licencias e ingresos) en el vínculo contractual. Claro está que un título como el referido, en la actualidad no resiste el juicio crítico, pero pudo ser valorado hace casi medio siglo, como expresión de reconocimiento de un atributo de las mujeres.

Es en uno de los aspectos concernidos en este subconjunto regulatorio de la “protección de la maternidad”, en el que voy a centrar la atención para proponer cambios de raíz, en línea con el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”. El déficit tuitivo es muy claro en el régimen de licencias “para el personal femenino” y para períodos determinados en función del parto (un tiempo de protección previo y otro posterior) y de la licencia a la que tiene derecho el trabajador (varón) por nacimiento de hijo que la LCT en el art. 158 inc. a), extiende por 2 días. La elección del texto legal, sobre la que detengo el examen, se explica en la notoria desactualización del entramado diseñado para proteger a “la trabajadora” e indirectamente “al niño o niña” que debe ser objeto de atención y cuidados.

IV. La necesidad de la reforma: licencias parentales y estándares en las normas internacionales del trabajo

La urgencia de una reforma se confirma si se confronta el marco de protección con las normas internacionales que son aplicables en el ordenamiento jurídico en todos los casos en que han sido ratificadas conforme los procedimientos de derecho interno e internacional o, por su incorporación al enlistado abierto de la propia Constitución nacional en el art. 75 inc. 22. Hay menoscabo de protección en sentido material, porque no se adecua al nivel de tutela que aseguran los tratados internacionales a la persona “gestante”, o desde la perspectiva de los sujetos protegidos, por inexistencia de garantías para “otro conjunto de personas”: personas no gestantes, adoptantes, niños o niñas adoptados.⁶ Desde otra perspectiva, por la lesión de los

6. OIT, Estudio General, “Dar un rostro humano a la globalización”, 2012, con referencia a la CIT 111, se indica en el párrafo 785: de promover la igualdad de género, varios países han incluido las responsabilidades familiares como motivo de discriminación prohibido en la legislación nacional. Otros países han adoptado disposiciones legislativas destina-

derechos del niño al privarles de los cuidados conjuntos y compartidos, por un período razonable, de quienes componen su universo familiar primario (gestantes, no gestantes, adoptantes).

Voy a limitar el enfoque a algunos de los instrumentos internacionales adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre los derechos del niño, no sin aclarar que el conjunto es más vasto e incluye normas adoptadas en el Sistema de Naciones Unidas y en el Sistema Interamericano. Con la prevención anotada, destaco que nuestro país ha ratificado el 30 de noviembre de 1933 el Convenio sobre protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ha realizado Observaciones y enviado Solicitudes directas, respecto de la aplicación de los arts. 178 y 179 de la LCT y el acceso a las prestaciones. El Convenio, aún vigente en el sistema internacional del trabajo, garantiza una licencia de doce semanas, las primeras seis antes del parto y las segundas con posterioridad, sin embargo, ha quedado desfasado respecto de otros instrumentos, luego del siglo cumplido desde su adopción.

Los que contienen disposiciones específicas más actualizadas son el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado por Argentina el 17 de marzo de 1988, cuyo objeto concernido atiende a la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre varones y mujeres y a las situaciones de las personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares que pueden verse afectadas por prácticas discriminatorias en materia de empleo. En forma enfática se incluye como un compromiso de los Estados el asegurar que las responsabilidades familiares y profesionales tienen que poder ser ejercidas sin conflictos. Respecto de este instrumento la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha enviado una Solicitud directa, en la que incorpora un pedido de información sobre la evolución en los cambios normativos de la Ley de Contrato de Trabajo, en materia de licencias y permisos relacionados con el cuidado y el ejercicio de las responsabilidades familiares y al acceso a ambos padres al derecho a hacer uso de las licencias. Ya en 2000, 2011 y

das a apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares que indiquen mejoras específicas relacionadas con los derechos a prestaciones de maternidad, prestaciones de paternidad y licencias para el cuidado de hijos”, p. 350.

2017 había efectuado Solicitudes directas sobre el art. 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, para que se incorporase una licencia equivalente a la de la mujer al varón en los casos de hijos enfermos a cargo.⁷⁸

Una norma de referencia a nivel mundial, no ratificada por Argentina, es el Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 183), que en el art. 4.1 establece la obligación de los Estados de garantizar una licencia de maternidad de una duración de “al menos catorce semanas”, con una previsión complementaria en el art. 4.1, que establece con el período posterior al parto no podrá extenderse por menos de seis semanas. A todo ello debe agregarse una garantía de una licencia adicional, que la disposición no establece y que reenvía para su determinación a los ordenamientos nacionales, en casos de enfermedad o riesgo de sufrir complicaciones como

7. CEARC, 2022, Solicitud directa. “Art. 3 Política nacional. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda medida adoptada en el marco del Plan nacional de primera infancia con miras a fortalecer la oferta de espacios de cuidado. La Comisión pide también al Gobierno que brinde información sobre toda evolución en la modificación de la LCT encaminada a contemplar la extensión de licencias y permisos relacionados con el cuidado y con el ejercicio de responsabilidades familiares con miras a facilitar la conciliación entre la vida profesional y familiar de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Sírvase igualmente continuar proporcionando información sobre la implementación de planes y programas destinados a permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin discriminación, y los resultados obtenidos”.

CEARC, 2022, Solicitud directa. “Art. 11. Igualdad en relación con las condiciones de empleo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en el marco de la red de servicios de empleo para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares y su impacto en la disminución de la tasa de desempleo de dichos trabajadores. La Comisión pide también al Gobierno que informe sobre todo cambio legislativo encaminado a extender las posibilidades de licencias y permisos a ambos padres y que informe sobre todo avance al respecto”.

8. CEARC, 2011, Solicitud directa. “Art. 4. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre el funcionamiento de la red de servicios de empleo, en particular las medidas concretas previstas en el marco del mismo para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, en particular aquellos con responsabilidades familiares. La Comisión pide asimismo al Gobierno que informe sobre todo avance en el proyecto de modificación del artículo 183 de la ley núm. 20744 con miras a extender a los padres los beneficios previstos para las madres de hijos menores discapacitados”.

consecuencia del embarazo o del parto. La prestación económica, prescribe el instrumento, debe alcanzar una cuantía suficiente para garantizar tanto a la mujer como al hijo condiciones de salud y de vida adecuados.

La Recomendación sobre la protección de la maternidad 2000 (núm. 191), es un instrumento que desarrolla contenidos complementarios al Convenio 183, que ajustan los estándares de protección a niveles más elevados, el plazo de la licencia de maternidad se recomienda extenderlo a 18 semanas y su prolongación en nacimientos múltiples, se promueve en los casos de fallecimiento de la madre antes del vencimiento de la licencia, el derecho del padre a una licencia equivalente durante el período no agotado, licencias para los padres adoptivos y licencias para el padre o la madre luego de la licencia por maternidad para extender el período de cuidado del niño o la niña.⁹ Es una norma de referencia sobre la materia que ha influido en algunas legislaciones de América Latina.

Desde otras perspectivas, la del niño o niña, es la Convención sobre los derechos del niño de 1989 la que reconoce los derechos de los niños en el art. 18, a ser cuidados, por quienes están a su cargo, con obligaciones comunes respecto de la crianza y su desarrollo, En el mismo artículo se impone como obligación estatal la implementación de servicios e instalaciones de guarda, en los casos en que los padres trabajen.

V. La propuesta de modificación: “Cuidar en Igualdad”

Nada justifica demorar un ajuste en clave evolutiva de normas que han quedado ancladas en el tiempo, desenfocadas de los fenómenos que procuraban encauzar: la organización familiar mudó sus formas e integraciones, los estereotipos de género se han visibilizado y se les reprocha generar

9. OIT, Estudio general, “Alcanzar la igualdad de Género en el Trabajo”, 2023 en párrafo 281 se indica: “El párrafo 10 de la Recomendación núm. 191 contempla la posibilidad de que las prestaciones y medidas de protección especificadas en el Convenio se concedan, en determinadas circunstancias, a los padres y a los padres adoptivos. El párrafo 10, 1) y 2), indica que los padres que tienen un empleo deberían tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, en caso de muerte o de que ella no pueda ocuparse de su hijo, en particular en caso de enfermedad o de hospitalización”, p. 122.

desigualdades y discriminación, las personas no gestantes reclaman ejercicios compartidos de cuidados y, a los niños y niñas, se les reconocen derechos desde concepciones que no admiten ningún menoscabo desde su condición plena de sujetos de derecho. No es una novedad el reclamo de amplios sectores de la sociedad que demandan reformular el modo en que se reconocen los cuidados no remunerados y la valorización de los que sí tienen contraprestación económica por su realización. Innumerables proyectos de ley no han encontrado recepción (las razones, si es que pueden ser enumeradas, son de índole variada y de dudosa certificación) y, como adelanté al inicio, hay uno que se ha presentado, y está con trámite parlamentario, que posee una ambición sin antecedentes.¹⁰ Asimismo, la experiencia comparada en América Latina es objeto de análisis en el ámbito de la OIT, con la intención de promover nuevas formas de proveer cuidados y de garantizar licencias parentales igualitarias que permitan compartirlos. En el estudio se referencian dos reformas integrales en Uruguay mediante la Ley 19.161 y Paraguay con la Ley 5.508 de 2015.¹¹

Del proyecto legislativo, por su extraordinaria implicancia, voy a detenerme en el que se aboca a la modificación del art. 177 (Prohibición de trabajar - Conservación del empleo) incluido en el Título VII, “Trabajo de mujeres”, que protege al personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores al mismo, con una protección agravada respecto de la estabilidad en el empleo durante la gestación y a permanecer ausente en el supuesto de una enfermedad que se acredite ha sido originada en el embarazo o en el parto y que le imposibilita para reanudar las prestaciones en condiciones semejantes a las que tenía antes de la contingencia.

¿Cómo adecuar la protección a los parámetros de las normas internacionales? ¿A qué sujetos incluir en el ámbito de aplicación personal? ¿Qué situaciones no contempladas merecen ser reconocidas? Estos interrogantes pueden encontrar respuestas diversas con fundamentos variados pero que confluyen en orientar en un unívoco sentido la sustitución normativa.

10. *Idem* nota 2.

11. OIT, “Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”, Informe Regional complementario para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2022, pp. 7-9.

En primer lugar hay que elevar el nivel de la protección de maternidad actual que, no alcanza a garantizar ni 13 semanas de licencia a la mujer (90 días), con una notoria diferencia con la legislación comparada de los países de América Latina (hay 5 países con más de 18 semanas y 10 países con más de 14 semanas)¹² y con las normas internacionales del trabajo que, con las 14 semanas (98 días) que en forma imperativa exige garantizar el Convenio 183 y con la más avanzada de la Recomendación 191, que lleva la protección a un período de 18 semanas (126 días). En este aspecto, el proyecto propone extender en el caso de la individualizada como persona gestante, la licencia posterior a 81 días con la finalidad de agotar el plazo de 126 días.

Quizá en materia de igualdad el avance de tutela requiere que los sujetos de la tutela se amplíen, en primer lugar, a las personas no gestantes, porque el marco jurídico vigente solo lo hace de modo insignificante; en efecto, el trabajador tiene garantizados solo 2 días (art. 158, inc. a, LCT), de los cuales, uno debe computarse en un día hábil, con la finalidad de poder cumplir con los trámites de inscripción del nacimiento (art. 160 LCT). Por tanto, este es uno de los cambios decisivos para reconfigurar el paradigma de la protección: se debe adecuar la protección de la persona gestante con la del no gestante “en el periodo posterior al parto”, esto es un periodo de licencia que espeje ambos supuestos y permita el ejercicio compartido de los cuidados, al tiempo que avenge toda posibilidad de trato discriminatorio, y vele por resguardar el derecho de niñas y niños a ser cuidados; en estos casos se propone extender la licencia a 90 días.

Otra omisión de la ley laboral es la falta de consideración de las personas que adoptan, tanto respecto del conjunto de actos previos a la sentencia que la otorgue (reglas del procedimiento incorporadas el Código Civil y Comercial de la Nación en el art 609), como en un período posterior que se determine por norma legal. Hay que reconocer una licencia de iguales características y condiciones que las de las personas no gestantes. Ningún criterio de distinción luce razonable para no contemplar la situación de estos sujetos como las de los no gestantes. La licencia para este supuesto se extiende por

12. *Idem*. Cuadro, p. 9. Los países son Chile, Colombia, Cuba, Paraguay, República Bolivariana de Venezuela, con más de 18 semanas y, Belice, Panamá, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago y Uruguay, con más de 14 semanas; los 17 países restantes, incluido Argentina, tienen entre 12 y 13 semanas.

90 días y, en una licencia que se agrega a las ya previstas se garantiza el tiempo para efectuar las visitas.

Y, para dar contenido a la respuesta a las situaciones que hoy no están tratadas respecto de los nacimientos y adopciones múltiples y los casos en que hay situaciones de enfermedad de hija/o con discapacidad o con enfermedad crónica, es menester que la licencia sea extendida en función de circunstancias que justifican un trato diferenciado. Igual temperamento se sigue para los nacimientos pretérminos. Aquí se diversifican las soluciones: se extiende el plazo por 30 días por cada hijo o hija a partir del segundo; y en los casos de discapacidad o enfermedad crónica la licencia se prolonga por 180 días adicionales.

Una modificación con pretensiones alegadas de contribuir a equilibrar, aunque no agote las medidas posibles, requiere no solo revisar el art. 177 desde los efectos en el contrato de trabajo (por cuanto se suspende la prestación de las tareas por el goce de las licencias); es necesario identificar el sujeto obligado (empleador o el sistema de Seguridad Social) al pago de las mismas. En la actualidad, las prestaciones de maternidad están a cargo del subsistema de asignaciones familiares y la exigua de paternidad a cargo de quien emplea.

Con similar consideración a la prestación de seguridad social de maternidad, el proyecto a incluir a las personas no gestantes y quienes adoptan introduce cambios normativos en el régimen de asignaciones familiares de la Ley 24.714, al incorporar asignaciones específicas para los nuevos sujetos instituidos como beneficiarios. En la sistemática del proyecto, para garantizar la aplicación efectiva, se contempla su establecimiento progresivo alineado con la Agenda 2030, para llegar a la vigencia de los plazos de licencia y sus extensiones habilitadas hacia ese año.

El proyecto, destaco, es un intento de afrontar en forma totalizadora los déficits del cuidado y se divide en dos partes. En la primera se establece un sistema nacional de cuidados, que es regulado con detalle, incluye definiciones, instituye con precisión derechos y obligaciones de los diferentes sujetos individualizados, se diseña un marco organizativo y de control estatal. Y en la segunda, que una reformulación del sistema legal de licencias para el universo que trabaja en el ámbito privado en relaciones de dependencia (con referencias a otros marcos reglamentarios como el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, Ley 26.844; y en el Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727) y de quienes lo hacen el ámbito de la administración pública nacional.

Para concluir, solo agregar que, con un cambio de orientación de política laboral, se incorpora al régimen de asignaciones familiares (gestante, no gestante y adoptantes) a quienes se vinculan al sistema de producción autoorganizando su trabajo, autónomos y monotributistas del régimen simplificado para pequeños contribuyentes, con la no explicitada expectativa de facilitar la interrupción (aun parcial) de las tareas laborales en los casos de nacimiento o adopción. Es un fuerte estímulo a suspender las tareas o disminuir su intensidad contar con ingresos sustitutivos de parte de los ingresos habituales.

VI. Conclusiones

El marco regulatorio de las relaciones de trabajo exhibe un desajuste notorio en materia de licencias parentales con la normativa internacional y con el principio de igualdad y no discriminación. El consenso en la necesidad de adjudicar derechos a sujetos hoy no contemplados, para cumplir las tareas de cuidado con una distribución compartida e igualitaria, no es más que un paso adelante en el sendero evolutivo de las formas de reconocimiento de la dignidad de la persona humana. Por ello, la modificación del art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo no admite más dilaciones.

Bibliografía

- Ackerman, Mario, “La protección del trabajo femenino frente al derecho de la igualdad de oportunidades”, en *Legislación del Trabajo*, T. XXXI, p. 289.
- “De la garantía de igualdad salarial a la promoción general de la igualdad de oportunidades y de trato en las normas de la OIT y sus principales obstáculos”, en *Revista de Derecho Laboral*, n.º 1, 2009, p. 37.
- Centeno, Norberto O., “Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo”, LT, T.XXII, 1974, p. 865.
- Dossier Legislativo. “Regímenes de Licencias Parentales. Antecedentes Parlamentarios, Instrumentos Internacionales, Legislación Nacional y Provincial, Doctrina, Jurisprudencia y Otros Documentos de Interés”. Departamento Investigación e Información Argentina. Dirección Servicios Legislativos. Biblioteca del Congreso de la Nación. Año X, n.º26, mayo 2022, Buenos Aires.

- Lobato, Julieta, “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso ‘Sisnero’”, en *Revista de la Facultad de Derecho* N°46, Universidad de la República, Uruguay, pp. 1-48, 2019.
- Ministerio Público Fiscal, Dirección General de Políticas de Género. Procuración de General de la Nación. Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas. Compendio de los Fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo, 2020.
- OIT, “Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”, Informe Regional complementario para América Latina y el Caribe, Ginebra, 2022, pp. 7 y 9.
- Estudio General “Dar un rostro humano a la globalización”, Conferencia Internacional del Trabajo 101, Ginebra, 2012, pp. 349-351.
 - Estudio General “Alcanzar la igualdad de género en el trabajo”, Conferencia Internacional del Trabajo 111, Ginebra, 2023.
 - Informe III, CEARC, Ginebra, 2011.
 - Informe III, CEARC, Ginebra, 2022.
- Repetto, Fabián; Bonari, Damián; Díaz Langou, Gala, “Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares.”, CIPPEC, Documento de políticas públicas, Área de Desarrollo Social, Programa de protección social, diciembre de 2013.