

## LA NECESIDAD DE EQUIPARAR LAS LICENCIAS LABORALES POR MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD, SEA BIOLÓGICA, POR FILIACIÓN O POR ADOPCIÓN

THE NEED TO EQUIP THE LABOR LEAVES FOR MATERNITY  
AND/OR PATERNITY, BE IT BIOLOGICAL, BY FILIATION OR  
BY ADOPTION

A NECESSIDADE DE EQUIPAR AS FOLHAS DE TRABALHO  
PARA A MATERNIDADE E/OU PATERNIDADE, SEJA  
BIOLÓGICA, POR FILIAÇÃO OU POR ADOÇÃO

\* Abogada; Profesora Universidad Abierta  
Interamericana (UB).

E-mail: [sabrivazpa@gmail.com](mailto:sabrivazpa@gmail.com)

Sabrina Veronica Vázquez Páez\*

**SUMÁRIO:** *Introducción; 2 Nuevos Paradigmas, Nuevas Necesidades; 3 Derecho Del Trabajo Desde La Perspectiva de Género; Referencias.*

**RESUMEN:** En el presente trabajo, centraremos nuestra atención en este último ámbito, en la búsqueda de la igualdad dentro del derecho laboral, intentando redefinir algunos conceptos, partiendo de tomar en cuenta las nuevas necesidades sociales, las diversas estructuras familiares y los paradigmas actuales que requieren una nueva adaptación del derecho laboral a los fines de evitar la discriminación, y en pos de integrar la diversidad, a través de normas que velen por la equidad. En este sentido, haremos hincapié en la institución de la familia, la cual ha adquirido nuevas estructuras, nuevas formas, nuevas constituciones, dejando el viejo estereotipo en el pasado; y como estas nuevas estructuras han impactado dentro del mundo del derecho en sus diversas ramas. La sociedad se ha manifestado en puja de nuevas necesidades, rompiendo paradigmas, en busca de la inclusión, en pos de la diversidad cultural, en la lucha por nuevos derechos humanos en los que la igualdad ha sido en estos últimos tiempos la protagonista del pedido a gritos de la sociedad manifestada, que impone nuevas estructuras de familias.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho del Trabajo; Derechos humanos; Igualdad de género; Licencia de trabajo; Perspectiva de género.

**ABSTRACT:** In the present work, we will focus our attention on this last area, in the search for equality within labor law, trying to redefine some concepts, starting from taking into account the new social needs, the diverse family structures and the current paradigms that they require a new adaptation of labor law in order to avoid discrimination, and in order to integrate diversity, through rules that ensure equity. In this sense, we will emphasize the institution of the family, which has acquired new structures, new forms, new constitutions, leaving the old stereotype in the past; and how these new structures have impacted within the world of law in its various branches. Society has manifested itself in the quest for new needs, breaking paradigms, in search of inclusion, in pursuit of cultural diversity, in the fight for new human rights in which equality has recently been the protagonist of the request to cries of the manifested society, which imposes new family structures.

**KEY WORDS:** Gender equality; Gender perspective; Human rights; Labor Law; Work leave.

**RESUMO:** No presente trabalho centraremos a nossa atenção nesta última área, na procura da igualdade no âmbito do direito do trabalho, procurando redefinir alguns conceitos, a partir de ter em conta as novas necessidades sociais, as diversas estruturas familiares e os paradigmas actuais. que requerem uma nova adaptação da legislação laboral para evitar a discriminação e para integrar a diversidade, através de normas que garantam a equidade. Nesse sentido, daremos ênfase à instituição da família, que adquiriu novas estruturas, novas formas, novas constituições, deixando o antigo estereótipo no passado; e como essas novas estruturas tiveram impacto no mundo do direito em seus vários ramos. A sociedade tem se manifestado na busca de novas necessidades, quebrando paradigmas, na busca da inclusão, na busca da diversidade cultural, na luta por novos direitos humanos em que a igualdade tem sido recentemente protagonista do pedido de gritos da sociedade manifestada, que impõe novas estruturas familiares.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Igualdade de Gênero; Direitos Humanos; Licença do Trabalho; Perspectiva de Gênero.

## INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, la sociedad se ha manifestado en puja de nuevas necesidades, rompiendo paradigmas, en busca de la inclusión, en pos de la diversidad cultural, en la lucha por nuevos derechos humanos en los que la igualdad ha sido en estos últimos tiempos la protagonista del pedido a gritos de la sociedad manifestada, que impone nuevas estructuras de familias.

Así, la equidad, como protagonista de aquella manifestación que resuena en las diversas sociedades del mundo, bajo diversos títulos, tales como “la igualdad de género”; “el feminismo”; “el matrimonio igualitario”; entre tantos otros, en su origen, sentido y raíz nos llevan a encontrarnos en un mismo pedido, “la igualdad de derechos” y la aceptación de las diversas formas de familias que rompen con los estereotipos, buscando una nueva autodefinición o luchando por la deconstrucción del concepto y la autoconstrucción de uno nuevo.

En este contexto, diversas disciplinas estudian nuevos paradigmas que nacen a consecuencia de la lucha por el resultado exitoso de la búsqueda inalcanzable de la igualdad: La igualdad de oportunidades, la igualdad ante la Ley, la igualdad de género, la igualdad de las familias más allá de su estructura y la igualdad en el ámbito laboral.

En el presente trabajo, centraremos nuestra atención en este último ámbito, en la búsqueda de la igualdad dentro del derecho laboral, intentando redefinir algunos conceptos, partiendo de tomar en cuenta las nuevas necesidades sociales, las diversas estructuras familiares y los paradigmas actuales que requieren una nueva adaptación del derecho laboral a los fines de evitar la discriminación, y en pos de integrar la diversidad, a través de normas que velen por la equidad.

En este sentido, haremos hincapié en la institución de la familia, la cual ha adquirido nuevas estructuras, nuevas formas, nuevas constituciones, dejando el viejo estereotipo en el pasado; y como estas nuevas estructuras han impactado dentro del mundo del derecho en sus diversas ramas.

## 2 NUEVOS PARADIGMAS, NUEVAS NECESIDADES

Este impacto se ha observado en diversas situaciones que, a raíz de los cambios en la estructura familiar y su impacto en la ciencia jurídica, ha puesto de manifiesto la necesidad de legislar al respecto, adaptando la normativa a estas nuevas estructuras familiares en pos de la protección de los derechos humanos, garantizando la igualdad ante la Ley y evitando caer en cualquier forma de discriminación, por ejemplo en el ámbito laboral.

Así, la ciencia jurídica, deberá garantizar los derechos de una nueva sociedad, en la que la inclusión y la igualdad sean las protagonistas a la hora de legislar.

En este sentido, consideramos fundamental el acompañamiento del derecho a los cambios sociales estructurales de las familias, sean de conformación monoparental, homoparental, heteroparental, pluriparental o mixta; como así también a los avances científicos, respecto a la paternidad o maternidad natural, o por técnicas de reproducción humana asistida; y las nuevas necesidades que esto conlleva, como así también las familias por adopción que a su vez podrán ser conformadas por parejas de distinto o igual sexo, monoparentales, heteroparentales o pluriparentales.

## 3 DERECHO DEL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la OIT se ha tratado el tema, incorporando las diversas consideraciones de género, examinando las nuevas necesidades e intereses de los distintos hombres y mujeres que forman parte de la sociedad, dentro del ámbito laboral. Concientizados en estas nuevas necesidades sociales, se ha incorporado esta nueva problemática en las políticas, programas y proyectos de la OIT, como así también en las estructuras y mecanismos institucionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia perteneciente a las Naciones Unidas cuyos mandantes están conformados por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, con lo cual el abordaje de la investigación es analizada desde distintos enfoques, que analizan la problemática desde la particularidad de cada uno de los sectores que conforman el ámbito laboral.

Esta división tripartita, posibilita una mirada más completa en la cual todos los participantes que conforman las relaciones laborales, analizan la situación desde las necesidades particulares que cada grupo de participantes plantea, pudiendo, las problemáticas que vayan surgiendo, ser analizadas de una manera completa, específica a cada grupo y global, desde la óptica de los distintos roles que ocupan en la relación laboral dentro de la sociedad.

En este sentido, si bien la OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad; la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.<sup>1</sup>

En este contexto, los Convenios N° 111 y 156 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, y sobre la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores con responsabilidades familiares, entre otros; aborda este tipo de problemáticas.

Si bien se reconoce el avance de la ciencia jurídica, en cuanto a la igualdad de género, es obligación del Estado legislar en todas aquellas áreas en las cuales deba adaptarse a estos cambios que la misma sociedad exige y presenta en diversos hechos, sucesos y manifestaciones, a partir de los cuales queda al descubierto que la normativa vigente debe ser actualizada a los efectos de poder adaptarse a las nuevas estructuras familiares y sociales, sin caer en la discriminación.

El sentido de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, es claro en cuanto reza en su art 177:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

El sentido de esta norma es el de darle al empleado/empleada el tiempo suficiente que requiere tanto un padre como una madre, sin importar si ese nuevo integrante de la familia ingresa al seno familiar a través de la maternidad biológica, genética, por gestación o no, por reconocimiento filiatorio y/o por adopción. Va más allá de ello, excediendo el ser hombre/mujer, padre /madre. Se centra en la adaptación de una nueva estructura familiar, con

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

un ser que se integra a ella, debiendo necesitar todos tiempo para la adaptación armónica, y priorizando el interés superior del niño/a que necesita de la compañía de quienes serán los encargados de su crianza.

En este contexto, el Estado debe garantizar el derecho a la paternidad/maternidad, velando por el cumplimiento del mandato constitucional de que los padres y/o madres, sin distinción de género, puedan desarrollarse como tales, debiendo contar con el tiempo suficiente para cuidar a sus hijos y asistirlos.

La normativa vigente que regula la licencia por maternidad, otorgando a la mujer el beneficio de 90 (noventa) días y a los hombres el beneficio casi inexistente de 2 (dos) días, no hace otra cosa más que fomentar la división cultural del trabajo, imponiendo a la mujer que se convierte en madre el ser la encargada principal respecto al cuidado los hijos, generando a través de este mandato, no sólo la vulneración de sus derechos, sino también una característica que deja al género femenino en franca desventaja respecto al hombre a la hora de insertarse en el ámbito laboral.

Así las cosas, La Ley Nacional de Contrato de Trabajo N°20744, en su art 158 inciso b, prevé una licencia por paternidad de dos días corridos desde el nacimiento del hijo/a; la Ley Nacional N° 26844, Régimen especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, establece una licencia por paternidad de dos días corridos por nacimiento de un hijo o hija. La Ley para trabajadores de la Administración Pública Nacional, establece cinco días hábiles a partir del nacimiento, por Convenio Colectivo de Trabajo; la Ley Nacional N° 26.727, de Régimen de Trabajo Agrario, otorga una licencia por paternidad paga de 30 días corridos. La licencia por paternidad para el personal docente varía de dos a veinticinco días corridos, según la provincia.

En los últimos tiempos, no sólo la familia ha tomado diversas formas, creándose nuevas estructuras familiares, sino también que se ha visto un cambio importante en el rol paterno, igualándose al rol materno en cuanto al cuidado y asistencia de los hijos.

Estas nuevas estructuras familiares, y la importancia del rol materno y paterno en las vidas de los niños niñas y adolescentes, en un pie de igualdad, erradicándose cualquier distinción de género entre los progenitores o madres y padres por adopción y/o reconocimiento filiatorio, no pueden disociarse de la normativa que regula el trabajo de ambos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la importancia de la licencia de paternidad garantiza al padre el derecho de generar un vínculo con el recién nacido, participando activamente y en pie de igualdad al rol materno, tanto en el cuidado del niño/a como en las tareas propias que demanda el hogar familiar.

Existen diversos estudios que confirman que la participación del padre en los primeros días del recién nacido tiene importantes efectos positivos en su desarrollo psíquico y emocional.

La necesidad de legislar al respecto, en pos de la igualdad de género desde el ámbito laboral incentivando el involucramiento de hombres y mujeres al cuidado de los hijos en un pie de igualdad, es indispensable a los fines de evitar injusticias, tensiones y sobrecargas de tareas por las responsabilidades que implican el cuidado de los hijos, cuando estas recaen sólo en las mujeres.

El Estado, tiene la obligación de subsanar estas diferencias a través de la reforma normativa vigente, con la finalidad de erradicar la discriminación en este aspecto.

Es necesario avanzar con la cohesión de las políticas familiares en general, y de las licencias en particular, a fin de evitar la judicialización de casos que pueden ser resueltos a través de decisiones que son competencia del Poder Legislativo. Esto implica, necesariamente, equiparar los días otorgados por nacimiento a los otorgados por adopción, contemplar las situaciones de familias integradas por dos madres o por dos padres, entre otras cuestiones. La ruta crítica hacia un sistema de licencias universal y fundado en la coparentalidad es sinuosa y no está libre de obstáculos. Sin embargo, avanzar en este sentido permitirá, al menos, avanzar en tres grandes objetivos. En primer lugar, facilitará la conciliación de la vida productiva con la reproductiva, potenciando las posibilidades de las mujeres de participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones y contribuyendo a una división más equitativa de las tareas al interior del hogar al promover la corresponsabilidad en el cuidado. El sesgo maternalista de las licencias actuales incrementa la discriminación laboral hacia el personal femenino a través del mito de que "las mujeres cuestan más porque quedan embarazadas".

En segundo lugar, resulta indispensable para afrontar los desafíos propios del actual contexto de crisis del cuidado. Esto es clave para mejorar la productividad social y para cimentar el desarrollo del capital humano. Un esquema de licencias que apunte a la coparentalidad permitiría un mejor desarrollo de las capacidades críticas que adquieren los recién nacidos durante los primeros meses de vida, dado que permitiría una división de las tareas necesarias y reduciría el estrés parental. Por último, es preciso señalar que la modificación del esquema actual de licencias constituye un paso indispensable para desarrollar una política de cuidados basados en derechos y con enfoque de género. Sin embargo, es un paso que debe ser entendido como parte de una estrategia integral en materia de cuidados de la primera infancia que incluya, como fue mencionado, los desafíos en términos de transferencias monetarias y de expansión de la oferta y calidad de los servicios de cuidado. Avanzar en este sentido supone no solo esfuerzos fiscales sino también importantes cambios culturales, tanto a nivel de la discusión parlamentaria y la definición de políticas públicas como al interior de los hogares. El desafío es grande. Tenemos la convicción que la necesidad de abordarlo es urgente<sup>2</sup>.

Los estudios realizados por la OIT y que abarcan a la Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay, ponen en entredicho la idea generalizada de que contratar a una mujer es más caro que contratar a un hombre. El estudio demuestra que el costo adicional de emplear a una mujer, y de cubrir los gastos de protección de la maternidad y el cuidado de los niños es muy bajo, ya que este componente del costo no salarial asciende a menos del 2 por ciento de las ganancias brutas mensuales de las mujeres empleadas. Si consideramos todos los costos no salariales, incluidos los de capacitación y de indemnizaciones por accidentes de trabajo y otros relativos a diferentes categorías de trabajadores, tanto hombres como mujeres, los costos adicionales de contratar a una mujer son casi nulos. Esto se debe a que el pago de las prestaciones de maternidad y los salarios durante la licencia por maternidad no corre por cuenta del empleador, sino que proviene de la recaudación tributaria (Chile) o de fondos de la seguridad social (la Argentina, Brasil, México y Uruguay). Cuando la financiación proviene del sistema de seguridad social, lo que ocurre en la mayoría de los países latinoamericanos, a excepción de Chile, la parte que aporta el empleador no tiene relación con la cantidad ni la edad de las empleadas mujeres, sino con el número total de empleados de ambos sexos. Con esta forma de financiación se procura garantizar un valor esencial, la de proteger a las mujeres de una eventual discriminación a causa de la maternidad, que es la esencia de los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad.<sup>3</sup>

Consagrar en la legislación nacional el derecho de licencia por paternidad y/o maternidad de una mujer no gestante, equiparándola a la licencia por maternidad de una mujer gestante; incluyendo también dichas licencias en los casos de maternidad y/o paternidad por adopción, sería un indicador de integración a las diversas estructuras familiares que se presentan actualmente, propiciando la igualdad de género en pos de alcanzar la equidad de los individuos teniendo en cuenta las necesidades de las distintas estructuras familiares en las cuales se encuentran insertos.

En este contexto, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Ley N° 23.849/90, en su art. 18 insta a los Estados a garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

De igual modo, la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños Y Adolescentes, en su artículo 7°, establece que los Organismos del Estado deben asegurar políticas, programas y asistencia apropiados para que la familia pueda asumir adecuadamente esta responsabilidad, y para que los padres asuman, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades y obligaciones.

<sup>2</sup> [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-03/monitoreo\\_licenciasTiempoCuidar\\_0.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-03/monitoreo_licenciasTiempoCuidar_0.pdf)

<sup>3</sup> L. Abramo y R. Todaro: Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina (Lima, OIT, 2002).

Asimismo, el artículo 402, del Código Civil y Comercial, respecto a la interpretación y aplicación de las normas, establece que ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

Por todo lo expuesto, entendemos que la normativa vigente en materia de derecho laboral, respecto a la regulación de las licencias por maternidad y/o paternidad, no sólo están desactualizadas por las nuevas estructuras de familia y el nuevo rol paterno en la vida de los niños en la actualidad, sino que se contradice también con lo establecido en el Nuevo Código civil y Comercial y con diversos instrumentos internacionales mencionados a lo largo del presente trabajo.

En este sentido, consideramos fundamental el acompañamiento de la evolución del derecho laboral a los cambios sociales estructurales y las nuevas necesidades que esto conlleva.

Es innegable que hay un tramo y un tránsito entre y desde los derechos humanos tal como lo concibe la filosofía jurídica en el plano del derecho natural, de los valores o de la ética, y su positivización-es decir, su ingreso al derecho positivo. Y que ese tramo debe ser recorrido, y ese tránsito impelido, es también verdad y necesidad práctica<sup>4</sup>.

La idea de igualdad de género, nos remite a la necesidad de buscar el equilibrio y la equidad entre las personas y las diversas estructuras familiares de la actualidad, teniendo en cuenta sus diferencias y circunstancias específicas bajo un mismo parámetro de dignidad y de igualdad de derechos y oportunidades para todos.

En conclusión, consideramos necesario legislar sobre la equiparación de la licencia por paternidad y maternidad teniendo en cuenta las diferentes formas y/o métodos que se practican en la actualidad para ser madre y/o padre; los evidentes cambios en la estructura de familia dentro de nuestra sociedad, que fueron modificando su concepto, adquiriendo e integrando nuevas formas y modalidades para su concepción; y generando de esta manera, nuevas necesidades sociales, en pos de resguardar los derechos de quienes integran dicho instituto, y por sobre todas las cosas, el interés superior del niño, consagrado por nuestra Constitución Nacional, en su artículo 75 inciso 22, en cuanto otorga jerarquía constitucional a todos los instrumentos internacionales de derechos humanos.

No se puede dissociar el derecho de la necesidad social, debiendo el derecho adecuarse y adaptarse a los cambios propios de la evolución social y sus necesidades.

Así las cosas, dentro de las nuevas formas de familia, fue surgiendo la necesidad de confrontar e igualar los derechos entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad de género; y para ello es necesario implementar, diseñar y programar nuevas políticas públicas; adaptando las normas en búsqueda de la igualdad de género en el ejercicio de los derechos humanos, de hombres y mujeres por igual.

## REFERENCIAS

ALVES, Fernando de Brito; RIGÃO, Livia Carla Silva. Cultura da periferia e as canções de rap: um olhar para as “vozes silenciadas” a partir da filosofia de Enrique Dussel. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v 8, n. 1, 2020.

CASTRO, Alexander; NASCIMENTO, Gabriel Bassaga. Liberdade de expressão frente à liberdade religiosa: direitos fundamentais em conflito e proteção de direitos da personalidade frente a discursos de ódio. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 7, n. 3, 2019.

<sup>4</sup> Bidart Campos Germán J., Teoría general de los derechos humanos, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991, pág. 102.

COSTA, Fabrício Veiga; PINTO, Alisson Alves. A ressocialização do detento a partir do prazo para o cumprimento da função social da empresa na sociedade contemporânea. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 7, n. 3, 2019.

LAZCANO, Alfonso Jaime Martínez. El derecho convencional y los retos de su implementación en los estados parte. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 7, n. 3, 2019.

LOZANO, Luis Gerardo Rodríguez. León duguit y el servicio público: ideas para el siglo XXI. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 8, n. 1, 2020.

LUCAS, Douglas Cesar. Direitos humanos, identidade e a política de reconhecimento de Charles Taylor. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 7, n. 3, 2019.

MAGLIACANE, Alessia. L'armee des reserves dans la mondialisation : la parabole de la femme italienne de la constitution au post-fordisme. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 7, n. 3, 2019.

MARTÍN, Ignacio Durbán Origen y fundamentos del sistema plurilegislativo civil español. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 8, n. 1, 2020.

MORAES, Maria Valentina de; LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Supremo tribunal federal e diálogo institucional: há um controle jurisdicional de políticas públicas no brasil? **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**. v. 7, n. 3, 2019.

*Recibido en: 19/05/2020*

*Aceptado el: 21/12/2020*