

# LICENCIAS

## TIEMPOS PARA CUIDAR



CIPPEC<sup>®</sup>



*Las licencias por responsabilidades familiares son un componente angular de un sistema de cuidados, a la par de los servicios y las transferencias monetarias. Los instrumentos internacionales y las leyes nacionales reconocen el derecho de las familias a contar con tiempo para destinar al cuidado de sus hijos e hijas. El ejercicio de este derecho depende, en gran medida, de las oportunidades que brindan las políticas públicas.*

*El cuidado no es únicamente un derecho de los padres sino que también es un derecho de los niños, reconocido en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley nacional 26.061, que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades en la crianza por parte de la madre y el padre.*

“

**Actualmente, la regulación del empleo en Argentina contempla dos tipos de licencias por responsabilidades familiares: por maternidad, y por paternidad.**

”

Las primeras se les otorgan a las madres en el período inmediatamente anterior y posterior al parto; y las segundas, también llamadas “por nacimiento de hijo”, consisten en días para el trabajador cuando se convierte en padre. Hay un tercer tipo de licencias, contempladas en algunos convenios colectivos de trabajo y en la regulación aplicable a ciertos ámbitos de empleo: las familiares, que son días laborables libres ante la aparición de necesidades de cuidado específicas, tales como la enfermedad de un hijo. En Argentina, las licencias familiares son prácticamente inexistentes.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no se vio acompañada de una redistribución más equitativa de las tareas en el interior de los hogares. Por lo tanto, la realización de las tareas domésticas y de cuidado, vitales para la organización productiva social, sigue siendo subsidiada por las mujeres, dando lugar a una “doble jornada femenina”: a su participación laboral se suman las horas destinadas a estas actividades. Esta situación impacta no solo en el bienestar de las mujeres (que se ven sobrecargadas de responsabilidades y exigencias) sino además sobre sus posibilidades de inserción laboral plena. El último dato disponible (3er trimestre 2015) muestra que la tasa de actividad femenina es del 46,8%, mientras que la de varones es del 70%. Esta brecha entre las tasas de actividad de mujeres y varones muestra, además, una tendencia preocupante: si bien entre 1990 y 2002 se observa una reducción (del 49% al 39%) acompañada por un crecimiento continuo de la tasa de actividad femenina (del 36,8 al 43,4%), entre 2003 y 2015 la tasa de actividad femenina y la brecha presentan un comportamiento oscilante con tendencia a la baja (la tasa de actividad pasa del 50,1 al 46,8% mencionado y la brecha oscila entre el 33 y 36%) (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS).

Esta situación es, además de injusta, insostenible: la creciente demanda de cuidados ante un fenómeno de envejecimiento poblacional, con familias tensionadas por las responsabilidades de cuidado intergeneracionales que se agrava en los sectores en mayor situación de vulnerabilidad socioeconómica, llama a una reconfiguración de la organización social del cuidado.

Argentina tiene un gran reto por delante. En pri-

mer lugar, el 50% de los trabajadores y trabajadoras no cuenta con el derecho a licencias, por ser parte del mercado informal o monotributistas y autónomos. En segundo lugar, se observa una enorme heterogeneidad en la duración de las licencias, que depende de si los trabajadores desempeñan sus actividades en el sector público o privado, en qué sector productivo están insertos y en qué jurisdicción viven.

*La Oficina Argentina del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y el Centro de Implementación de Políticas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), estiman que hay ciertos principios que deben ser incorporados a la modificación del esquema de licencias actual.*

Estos son:

1.

## PRINCIPIO DE LA UNIVERSALIDAD:

El derecho de los padres y madres a cuidar y de los niños a ser cuidados está hoy determinado por la condición de empleado/a y por la categoría ocupacional de los primeros. Estos derechos deben ser universales en su ejercicio, por lo que es necesario avanzar hacia la garantía de tiempos para cuidar que velen por la equiparación de pisos (respetando los derechos adquiridos) entre todas las categorías ocupacionales (incluyendo a trabajadoras de casas particulares, trabajadores informales y otras categorías no cubiertas) y regímenes provinciales. Esto implica una fina estrategia política para la combinación de elementos contributivos y no contributivos, a fin de no dejar a nadie rezagado, mandato inequívoco de la Agenda 2030 de Desarrollo.

2.

## PRINCIPIO DE LA COPARENTALIDAD:

La actual división cultural del trabajo por género, fomentada por licencias de maternidad mucho más largas que por paternidad, que asocian el ser mujer a ser madre y ser cuidadora, implica no solo la vulneración del derecho a elegir de las mujeres, sino también un obstáculo para lograr la plena inserción laboral femenina. Es necesario avanzar a esquemas que incentiven el involucramiento de los padres varones en las tareas de cuidado, a través no solo de la extensión de las licencias por paternidad sino también de las licencias familiares. En este último

### 3.

#### PRINCIPIO DE LA EQUIDAD:

### 4.

#### PRINCIPIO DE LA GRADUALIDAD:

caso, un modelo posible para promover su utilización por parte de los varones consiste en establecer beneficios adicionales (en forma de días o de transferencias para el cuidado) en caso de que sean quienes hagan uso de las licencias.

El reconocimiento de las diversas conformaciones familiares (presente, por ejemplo, en las Leyes de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género) no se correspondió con una modificación de normativa que iguale los derechos adquiridos por las familias heterosexuales a otras diferentes. 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.

En un contexto de reducción del gasto fiscal, es preciso pensar en esquemas que sean sustentables en términos de financiamiento. Por lo tanto, las propuestas deben considerar alternativas graduales que eleven la duración de las licencias en distintas etapas, pero siempre priorizando los principios de equidad y coparentalidad. El objetivo último debe ser avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos de niñas, niños y sus familias, contribuyendo al desarrollo infantil y a la equidad de género. A su vez, como estrategia política, es preciso avanzar en la identificación del costo social que tiene, en el corto, mediano y largo plazo, no avanzar con políticas de cuidado desde una perspectiva de derechos y una de género.

# 5.

## ADECUACIÓN DE LA NORMATIVA NACIONAL Y PROVINCIAL A LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES:

El Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al que Argentina adscribió parcialmente, establece un piso mínimo por licencia de maternidad de 98 días (o 14 semanas). El esquema argentino actual contradice este estándar al establecer, mediante la Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, un piso de 90 días para la licencia otorgada a las madres (un estándar similar se encuentra en otras regulaciones específicas, como la Ley 26.844 de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares). Por otro lado, no existe normativa internacional vinculante en el caso de las licencias por paternidad y familiares, por lo que Argentina tendría que innovar en este aspecto, pudiendo partir de lecciones aprendidas de la experiencia internacional que muestra avances en este sentido.

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 capa-

tidades 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.



CIPPEC<sup>®</sup>

