



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA



Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Carrera de Especialización en Relaciones Laborales

TESINA

**“LA CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y FAMILIA Y LA
CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS TAREAS DE CUIDADO.
ANALISIS LEGISLATIVO Y COMPARADO.**

Abog. María Teresa Luena

Director: Lic. Eugenio Actis Di Pasquale

Diciembre 2011

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende analizar si las herramientas legales actuales de la Argentina atienden a la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Para ello se estudian los cambios producidos en la sociedad durante los últimos años, que desencadenaron en un desequilibrio entre estos dos aspectos de la vida de las personas: trabajo y familia.

Esto lleva a analizar los distintos métodos de conciliación a los fines de restablecer dicho equilibrio y cómo los mismos son receptados en forma insuficiente por la legislación nacional actual. En este sentido, se efectúa un análisis comparativo de las normas internacionales, la legislación nacional y de derecho comparado.

Finalmente, sobre esta base se reconoce que para lograr la mencionada conciliación es necesaria la corresponsabilidad de los distintos actores sociales, ya sean legisladores, organizaciones sindicales y las empresas, quienes pueden y deben contribuir adoptando determinadas medidas. El estudio pormenorizado de proyectos de ley existentes en la materia, permitió generar posibles propuestas de cambio a favor de toda la sociedad.

PALABRAS CLAVE

Conciliación entre trabajo y familia – corresponsabilidad - legislación laboral - cuidado infantil-

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.	4
2. CONCILIACION ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL.	6
2.1. Feminización del Mercado de trabajo.	6
2.2. Transformaciones demográficas.	7
2.3. Ausencia de cambio en el interior de los hogares y políticas públicas.	8
2.4. Estrategias y medios de Conciliación.	9.
3. MARCO NORMATIVO VIGENTE.	11
3.1. Normativa Internacional.	11
3.1.1. Convenios de protección de la maternidad.	11
3.1.2. Convenios que tienen por objeto garantizar la igualdad y evitar la discriminación.	13
3.2. Contexto Normativo Nacional.	15
3.2.1. Ley Nacional de Contrato de Trabajo. Nro. 20744.	15
3.2.2. Estatuto del Servicio Doméstico y Dec. Reglamentario.	17
3.2.3. Régimen Nacional del Trabajador Agrario.	18
3.2.4. Ámbito público nacional, provincial y municipal.	19
3.3. Los proyectos legislativos nacionales.	25
3.3.1. El proyecto de ley con media sanción en el Senado.	26
3.3.2. Otras modificaciones propuestas.	28
3.4. Derecho comparado. La conciliación y corresponsabilidad en la legislación comparada.	29
4. LA CONCILIACION Y LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS ACTORES SOCIALES.	34
4.1. Las políticas públicas de concientización de la sociedad.	34
4.2. El papel de los sindicatos y las empresas.	34
4.2.1. Las organizaciones sindicales.	34
4.2.3. Las organizaciones laborales.	36
5. REFLEXIONES FINALES.	38
6. BIBLIOGRAFIA.	40
ANEXO I. Proyectos Cámara de Diputados	42
ANEXO II. Proyectos Cámara de Senadores	47

1. INTRODUCCION.

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral que debe garantizarse a los trabajadores y trabajadoras. En particular, entre quienes se encuentran con responsabilidades familiares, lograr la “conciliación entre trabajo y familia” resulta la base para garantizar el pleno goce de este derecho conforme lo prevén numerosos instrumentos internacionales. Y en nuestro país poseen raigambre constitucional en virtud de lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

En este trabajo se pretende analizar las herramientas legales con las que se cuenta en la Argentina para lograr dicha conciliación, así como determinar cuál resulta el mecanismo más conveniente, teniendo en cuenta las transformaciones surgidas en los últimos años y el actual contexto social y cultural actual.

Se toma como premisa que a los fines de reestablecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar de hombres y mujeres, será necesaria la intervención y compromiso de la sociedad en su conjunto, siendo el rol del Estado elemental, a los fines de garantizar la protección legal del derecho fundamental de las personas a cuidar y ser cuidados sin sufrir por ello el mínimo deterioro de su calidad de vida, así como a los fines de generar políticas públicas que tengan por fin este objetivo. Resulta también tarea del Estado articular la participación de los demás actores sociales corresponsables en las tareas de cuidado, como son las organizaciones sindicales y las empresas. A los fines de lograr esta conciliación resulta igualmente importante lograr una reasignación de las labores domésticas entre hombres y mujeres.

Actualmente la legislación laboral resulta insuficiente y no se adecua a la normativa internacional, sin embargo existe un gran número de proyectos legislativos tanto a nivel nacional como provincial y municipal que toman como fundamento la premisa que se plantea y el criterio sostenido en convenios, tratados y otros instrumentos internacionales, muchos de los cuales nuestro país es miembro o ha ratificado. Criterio que también es incorporado de la mano de distintos convenios colectivos de trabajos y negociaciones paritarias

No obstante, se encuentra en marcha un camino, en el cual se va gestando una conciencia social que sostiene que las tareas de cuidado son una responsabilidad de la sociedad en su conjunto, y no un asunto privado que corresponda primordialmente a las mujeres. Para llegar a destino será necesario derribar estructuras y estereotipos fuertemente arraigados, con lo cual habrá que trabajar mucho.

Se espera que este trabajo signifique un aporte a la tarea de concientización de que al momento que la sociedad asuma la mencionada corresponsabilidad se obtendrá una mejor calidad de vida en beneficio de cada uno de sus integrantes.

Esta tesina está organizada en secciones. En la siguiente se presenta el impacto de las transformaciones demográficas y sociales en el mercado de trabajo, y la ausencia de políticas públicas de conciliación que tengan en cuenta estos cambios. En la sección 3 se efectúa un examen del marco normativo vigente, nacional e internacional, haciendo hincapié en los proyectos

de ley presentados recientemente. En la sección 4 se efectúan algunas propuestas y se destaca la corresponsabilidad de los distintos actores sociales –legisladores, sindicatos, empresas-. La sección 5 estará destinada a exhibir reflexión final y algunas recomendaciones adicionales. Finalmente se anexa un apartado que contiene los cuadros resumen de los proyectos de ley presentados en diputados y senadores en los últimos años.

2. LA CONCILIACION ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

El masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, con mayor fuerza a partir de año mil novecientos noventa, junto con la creciente diversidad de las conformaciones familiares y la transformación de los roles de género dentro de ellas, ha provocado un cambio fundamental al que se enfrenta en la actualidad la Argentina al igual que la mayoría de los países de América Latina y el mundo.

Durante la mayor parte del siglo XX el trabajo productivo y reproductivo se ha organizado sobre la base de una rígida división de roles que ya no se condicen con la realidad imperante que se deriva de todos estos cambios.

Un reciente informe efectuado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH-, expresa que existe una creciente preocupación por el trabajo de cuidado, dada la reciente expansión de ciertos fenómenos entre los que se destacan la sostenida inserción de las mujeres en el mercado laboral; el desempleo; la crisis económica; y los desafíos derivados de las nuevas estructuras demográficas.

Como consecuencia de esto el balance entre trabajo y familia se ha visto alterado, generando altos costos en las vidas de las personas. Costos que son asumidos mayormente por las mujeres, pero que también sufren los hombres, las personas que requieren de cuidado (niños, adultos mayores, personas con ciertas discapacidades) y que también perjudica el crecimiento económico, así como el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Por otra parte el desbalance entre la vida familiar y la actividad laboral refuerza las desigualdades socioeconómicas y de género, dado que los hogares con mayores recursos, disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo de sus miembros.

2.1. Feminización del Mercado de trabajo.

El proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo argentino se comenzó a desarrollar con mayor intensidad a partir de la década de 1960, lo cual estuvo vinculado a diferentes factores que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad, tales como los mayores niveles educativos y las transformaciones culturales (Brizuela y Tumini, 2008). Este proceso, que avanzó de manera gradual hasta los '80, se aceleró durante los '90 debido al incremento del desempleo abierto, la subocupación y deterioro de los salarios. En este contexto, el crecimiento de la oferta femenina ocurre para complementar los ingresos del hogar –efecto trabajador adicional-, alcanzando la mayor tasa de variación interanual en plena crisis 2001/2002. En términos numéricos, antes de esa fecha la tasa de actividad masculina se mantiene alrededor del 52% -respecto a la población total- y cae levemente hacia octubre de 2002; en cambio la tasa de actividad de las mujeres pasa del 30% al 35%. Una vez superada la crisis, las mujeres mantuvieron la participación en valores cercanos al 40%, valor que se mantiene hasta la actualidad. Esto indica claramente que es un nivel que permanecerá en la estructura del mercado de trabajo argentino (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010)

El mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares.

Si bien esta situación ha tenido resultados positivos en el sentido de generar oportunidades económicas, culturales y sociales en especial en los sectores medios, los indicadores de desigualdad en el mercado laboral siguen arrojando datos negativos.¹

De los informes presentados este por OIT (Director General OIT, 2011) como por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH 2011-, surge que las mujeres siguen siendo víctimas de la discriminación en casi todos los aspectos del empleo así como en los ámbitos de la educación y esferas relacionadas a su acceso y control de recursos económicos.

La tradicional y desigual distribución de las responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo, se constituye en un condicionante clave en las posibilidades de su inserción laboral. La precariedad e informalidad resultan para ellas la solución posible a efectos de conciliar el trabajo con sus responsabilidades en el hogar y las tareas de cuidado, lo cual las empuja a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social y sin posibilidades de desarrollo. (OIT, 2009: 56).

El fenómeno se da aún más pronunciado entre aquellas mujeres que tienen hijos, en especial entre las madres más prolíficas, quienes generalmente pertenecen a hogares de menores recursos socioeconómicos y cuentan con menos años de educación formal. (Lupica, 2010). Esto surge de diversos estudios que confirman que la participación laboral femenina disminuye a medida que tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick, Rojo y Castillo, 2008).

2.2. Transformaciones demográficas

De la mano de la feminización del mercado, en las últimas décadas se han producido también cambios demográficos importantes². Al igual que sucede con la responsabilidad primordial de las mujeres en el cuidado de los niños, los datos revelan que la atención y el cuidado de los adultos mayores en esta sociedad también constituyen una responsabilidad básicamente de su grupo familiar y dentro de ella, principalmente de las mujeres.

Los cambios demográficos han repercutido a su vez en el tamaño, la composición y la dinámica familiar. La forma tradicional de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabaja y provee, ha dado lugar a una creciente diversidad de conformaciones: familias unipersonales, monoparentales, familias ensambladas que tienen como característica común la disminución en la cantidad de sus miembros, constituyéndose en otro factor determinante de la alteración del balance entre demanda y ofertas de cuidado al interior de ellas.

¹ Para un estudio de la situación en Mar del Plata puede verse el *Informe Sociolaboral del Pdo. De General Pueyrredón*. (GrET, 2011).

² Lupica (op. cit) menciona los siguientes: la expectativa de vida es mayor; disminuyó la tasa de mortalidad; la edad media de entrada al matrimonio se retrasó; las uniones por consenso se incrementaron; la natalidad mermó; y hoy se producen más nacimientos de niños/as fuera del matrimonio.

En una de cada cinco familias, se registra la ausencia de uno de los cónyuges, lo cual desde el punto de vista de los hijos implica la ausencia de uno de los progenitores, habitualmente el padre (Ariño, 2007: 267). Este tipo de familias padecen una vulnerabilidad económica intrínseca a su forma de organización, ya que la persona que la encabeza, suele ser la única perceptora de ingresos y, al mismo tiempo, la responsable de la jornada doméstica necesaria para la reproducción cotidiana.

2.3. Ausencia de cambio en el interior de los hogares y políticas públicas.

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. Así pese a su inserción laboral las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas, dando como consecuencia la limitación de su tiempo de descanso y ocio personal y, por lo tanto, el deterioro de su calidad de vida.

Esta situación en donde la población femenina continúa siendo la mayor responsable de los trabajos domésticos ha sido conceptualizada como como “second shift” o “segunda jornada” (Hostschild, 1989). Weirman (2005) habla de la “la revolución estancada”, al referirse a que los cambios evidenciados en el mundo del trabajo remunerado no han tenido un correlato suficiente en el mundo doméstico, que se sigue considerando casi exclusivamente como una responsabilidad de las mujeres. Los datos revelan que pese a que el compromiso de los varones en el cuidado de los hijos/as se ha incrementado, lejos están aún de alcanzar los niveles que tienen las madres y poco ha variado su participación en las tareas doméstica.

Dado este nuevo contexto, la sociedad necesita reorganizarse a fin de lograr recuperar el equilibrio entre trabajo y familia dentro de los hogares. No es posible ya suponer que siempre existe una persona en cada familia que puede dedicarse exclusivamente a las tareas de cuidado, sino que la hipótesis de base a los efectos de dictar políticas públicas y organizar la provisión de los servicios debe ser absolutamente la contraria.

Sin embargo actualmente el Estado mantiene en su mayoría políticas laborales que se asientan en la concepción de familias biparentales en las que existe la tradicional división de roles -padre proveedor y madre ama de casa-, dificultando una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de tipos de familias “diferentes”. Estas políticas en general tampoco persiguen el objetivo de conciliación. Tampoco existe una provisión de servicios públicos de cuidado para niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad, y hay un vacío en la regulación de los que se ofrecen en el mercado.

El costo de la ausencia de estas políticas es soportado principalmente por las mujeres quienes sufren una sobrecalificación laboral, y a través de la intensidad en el uso de su tiempo. (Lupica, 2010), con el consiguiente desmedro de su calidad de vida y la de aquellos sujetos de su cuidado.

2.4. Estrategias y medios de Conciliación.

La conciliación entre la vida familiar y personal y la vida laboral constituye un gran reto en nuestro tiempo, pero también una necesidad imperante, no sólo para las mujeres que son quienes asumen el mayor esfuerzo para alcanzar esta conciliación, sino también para la sociedad toda.

Las estrategias de conciliación pueden clasificarse de diversas maneras. Siguiendo a Camacho y Martínez Franzoni (2006) las podemos dividir en:

- a) Estrategias conciliatorias *de Secuencia*: Estas alternan los tiempos destinados a la vida familiar y laboral para reducir las tensiones y choques entre ambas actividades. Incluyen las licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo. Son básicamente las que recepta nuestra normativa laboral, con la característica de que ésta las legisla exclusivamente a favor de las mujeres, a quienes considera únicas responsables de alternar sus tiempos.
- b) Conciliación “derivativa”: Este tipo de conciliación se basa en trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizan en el ámbito familiar privado, hacia el mercado y los servicios públicos. Se incorporan aquí los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otros.
- c) La reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres: consiste en distribuir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Lograr esta reorganización en sociedades como la nuestra por ejemplo, implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para que admita alternativas al modelo de “proveedor masculino”. Medidas de este tipo son v. gr. las licencias por paternidad, o las licencias por cuidado de familiares otorgadas indistintamente a hombres y mujeres.

Se propone agregar a esta clasificación como un medio de conciliación distinto a los que integran las anteriores: d) “la corresponsabilidad”. Entendida no como una responsabilidad “derivada” del ámbito privado al ámbito público, sino como una responsabilidad originaria de cada uno de los actores sociales: Estado, organizaciones sindicales, empresas, familias, sociedad civil. Es decir, la responsabilidad en las tareas de cuidado asumidas solidariamente por estos y a la que cada uno debe responder desde su lugar y con sus propios recursos en forma articulada y armónica.

Todas estas medidas deberían aplicarse en forma coordinada y teniendo en cuenta la necesidad de cada trabajador/a. Sin embargo, observamos que los mecanismos tradicionales de conciliación son predominantemente privados y recaen mayormente sobre la población femenina quien resulta la destinataria de las distintas licencias otorgadas por la legislación laboral, para alternar sus tiempos entre la vida familiar y laboral: Licencias por maternidad, permisos por lactancia, excedencia, etc. Mecanismos que van a resultar, en definitiva, determinados por el nivel de recursos económicos de cada familia (Alberdi y Escario, 2007: 244). De esta forma las mayores dificultades se presentan en los hogares con menores recursos, donde se recurre mayormente al apoyo familiar. Son los que más diferenciadamente reparten los tiempos de trabajo

familiar entre el hombre y la mujer y en los que más frecuentemente las mujeres abandonan el trabajo ante la dificultad de conciliarlo con la familia.

Los hogares que cuentan con mayores recursos económicos en cambio, tienen la posibilidad de recurrir a la contratación de servicios de apoyo en el mercado y a la compra en mayor medida de productos que simplifican el trabajo familiar. Son los hogares que menor diferencia de género tienen en el reparto de tareas y aquellos en los que la mujer tiene una mayor estabilidad en el empleo.

Por otro lado, la adopción de estrategias conciliatorias que reposan básicamente en la distribución de los tiempos de las mujeres genera una desigual distribución de las actividades domésticas, e implica para estas elevados costos y el sacrificio de sus aspiraciones personales y económicas: carreras interrumpidas, salarios bajos, empleos precarios y de peor calidad, desprotección social y, consecuentemente, menor nivel de ingresos (Actis, Di Pasquale y Lanari, 2010).

A efectos de lograr la igualdad en el reparto de tareas y respaldar el papel del padre en la vida familiar y las tareas de cuidado o reproductivas, resulta necesario recurrir a sistemas de conciliación que busquen reorganizar los roles productivos y reproductivos y la redistribución de las tareas entre mujeres y hombres. Esta redistribución debe asimismo complementarse, con la participación no sólo del estado sino también de los demás actores sociales - sindicatos, organizaciones empresariales-, como corresponsables, cada uno desde su lugar, en las tareas de cuidado.

Como veremos, hoy en día nuestra legislación sólo contiene normas que contemplan la protección a la maternidad, con anterioridad y al momento del parto y durante el puerperio. Más allá de ello, las tareas de cuidado son consideradas un asunto privado y primordialmente responsabilidad de las mujeres.

La legislación internacional inicialmente ha tenido también por objeto la protección de la mujer trabajadora en relación con su función reproductora, habiendo avanzado hacia el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con los hombres. Se han incorporado en los convenios y tratados internacionales sistemas de conciliación basados en la redistribución de tareas y concebidos como una responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Este criterio de mayor equidad y corresponsabilidad está siendo también paulatinamente, receptado en la legislación de una importante cantidad de países a través, por ejemplo, del aumento de los plazos de licencia por paternidad o de la inclusión de licencias otorgadas en forma indistinta a hombres y mujeres para el cuidado de familiares. De la misma forma, se va instalando en la conciencia general de la gente. Gran parte de los países que aún no poseen esta legislación, como el nuestro, cuentan con proyectos de reformas en tal sentido, así como con convenios colectivos y de empresas que constituyen el anticipo del cambio.

3. MARCO NORMATIVO VIGENTE.

Se analiza a continuación el marco normativo vigente. Estudiando en primer lugar los Convenios, Acuerdos y otros instrumentos internacionales. Partiendo de aquellos que establecen normas de protección a la maternidad a los más recientes que se refieren a la igualdad que debe garantizarse a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Luego se estudian las leyes nacionales tanto en el ámbito público como privado haciendo dentro de ellas una división entre las normas que tienen por objeto la protección de la maternidad, es decir de la trabajadora embarazada y del niño/a por nacer, de las normas que tienen por objeto la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras y que establecen la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Seguidamente se mencionan los proyectos de modificación de la legislación nacional con actual estado parlamentario y las propuestas de modificaciones a los fines de alcanzar la conciliación y lograr la corresponsabilidad. Finalmente se efectúa un análisis comparado de las legislaciones de distintos países y los avances en esta materia teniendo en cuenta las licencias por paternidad, parentales³ y demás que tienen por objeto el cuidado de hijos u otros familiares.

3.1. Normativa Internacional⁴.

Desde hace mucho tiempo la OIT aborda la problemática de las mujeres que son madres y trabajadoras. Al respecto, cuenta con distintos convenios promulgados: Convenio 3 de 1919; 103 de 1952 y 183 del 2000, estos otorgan garantías a la mujer en cuanto al resguardo de su función de madre. Por su parte los Convenios 41 de 1934, 89 de 1948, 13 de 1921 y 127 de 1967 tienen por objeto el resguardo en cuanto a la realización de trabajos peligrosos o inadecuados para ella. Luego, los convenios 100 de 1951, 111 de 1958, 156 de 1981 y 171 de 1990 avanzan en el sentido de que no sólo buscan garantizar el derecho a la no discriminación, sino además crear las condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades.

En la Argentina se han ratificado seis de estos convenios: 3, 13, 41, 100, C111 y C156, desarrollándose a continuación aquellos que se relacionan con el objeto del presente, es decir, el Convenio 3, el 183 que si bien no ha sido ratificado por nuestro país revisa el convenio 103 incorporando importantes modificaciones, el convenio 156 y su recomendación 165. Luego se mencionan otros instrumentos internacionales teniendo en cuenta su esencial aporte a la materia.

3.1.1. Convenios de protección de la maternidad.

“La protección de la maternidad se creó para resguardar la salud de la madre y el niño o niña por nacer durante sus primeras semanas de vida; así

³ Mientras que el fin de la licencia de maternidad es el de proteger a las trabajadoras durante la etapa de su embarazo y de recuperación del parto, la licencia parental se refiere a una licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad.

⁴ Todos los convenios citados pueden encontrarse en www.oit.com

como para protegerla frente a una discriminación a causa de su condición. Aunque no se estableció con el objetivo explícito de conciliar vida familiar y laboral, ha tenido efectos sumamente importantes en esta línea. De hecho, esta protección es básicamente la única medida con efectos conciliatorios presentes en la legislación laboral de todos los países de la región. En la mayoría de los casos, consiste en una licencia, el fuero maternal y permisos para la lactancia” (OIT y PNUD, 2009: 88).

El **Convenio 3** ratificado por nuestro país en el año 1933, establece normas de protección básica a la mujer embarazada⁵. Comprende a las mujeres empleadas por empresas industriales o comerciales públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia.

Prohíbe el trabajo de la mujer hasta 6 semanas después del parto (art. 3 inc. a.) y otorga derecho a una licencia de 6 semanas anteriores a la fecha probable de parto que surja del correspondiente certificado médico (art. 3 inc. b). Establece que durante el tiempo en que la mujer permanezca ausente de su trabajo en virtud de estas licencias deberá percibir prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene. Las mismas serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro.

Prevé también la asistencia médica gratuita y establece la prohibición de despedir a la mujer durante el período de ausencia por causa de embarazo, parto o por enfermedad, como consecuencia de estos durante un plazo máximo que establezca la autoridad competente de cada país (art. 4to.).

El **Convenio 183** revisa y actualiza el C103. Amplía el ámbito de aplicación de la protección a todas las mujeres que estén ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio⁶.

Establece expresamente la obligación de los Estados parte de adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación. Aumenta en dos semanas el período de licencia por maternidad previsto en el C3, estableciéndolo en 14 semanas, aunque mantienen el período de licencia obligatorio posparto en 6 semanas. Prevé la extensión de la licencia en caso de complicaciones o riesgo de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. (art. 5). Prevé el otorgamiento de prestaciones pecuniarias durante esta licencia que garanticen a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado (art. 6), y el otorgamiento de prestaciones médicas, las cuales deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante y después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. Establece que estas prestaciones deberán financiarse con fondos públicos y que no serán a cargo del empleador, salvo acuerdo expreso del mismo o que ello esté previsto así en la legislación o

⁵ C. 3 OIT Artículo. 2. A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término *hijo* comprende a todo hijo, legítimo o no.

⁶ C. 183. Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

en las prácticas nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción del Convenio. Garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Prohíbe el despido de la mujer embarazada, o durante la licencia por maternidad, o en caso de enfermedad o complicaciones, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período determinado por la legislación nacional. Establece para las “madres lactantes” el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. Estas deberán considerarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Si bien este convenio no ha sido ratificado por nuestro país, en Argentina tanto el derecho laboral privado como público protege a la mujer en su función reproductiva y por lo tanto garantiza los derechos que contempla el convenio durante el embarazo⁷.

3.1.2. Convenios que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores con responsabilidades laborales.

La OIT ha invitado a los países miembros a que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de evitar que las mujeres y varones con responsabilidades familiares sean discriminados.

El Convenio 156.

El Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con Responsabilidades Familiares,⁸ cuyo objetivo principal es la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres con y sin responsabilidades familiares resulta la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Tiene como objetivo que los estados miembros adopten políticas que posibiliten que los trabajadores con responsabilidades familiares⁹, ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales (art. 3ro.). Asimismo, establece la obligación para los países de adoptar medidas que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración

⁷ Según un estudio realizado por OIT en 2010 sobre la legislación de la maternidad, muchos países de todo el mundo proporcionan prestaciones insuficientes a las mujeres embarazadas. En África sólo el 39 por ciento de los países cuyos datos se han examinado garantizan prestaciones respetuosas con las normas de la OIT, mientras que en Asia sólo lo hacen dos de los 23 países examinados. Algunos países, como los estados Unidos, Lesotho, Papua nueva Guinea y Swazilandia, no proporcionan la menor prestación pecuniaria a las mujeres embarazadas. Entre las economías industrializadas, incluida la Unión europea, el 78 por ciento de los países cumplen las normas establecidas por la OIT. (OIT 2011).

⁸ El Convenio 156 OIT fue adoptado en junio de 1981 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra y ratificado por nuestro país mediante Ley 23.451 del año 1988.

⁹ Definidos por el Convenio –arts 1° y 2°– como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Establece asimismo que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se*, una causa para terminar la relación de trabajo.

En su art. 6° compromete a los países a promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas. En cumplimiento de esta convención cada Estado deberá también promover o desarrollar la organización de los servicios de cuidado

Complementa este convenio **la Recomendación N° 165**¹⁰ que tiene como objeto resolver y reducir al mínimo el conflicto entre trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. Especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Se asume que tanto hombres y mujeres son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Estableciendo que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

Se suman a estos convenios otros instrumentos internacionales entre los que podemos citar:

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ratificada por nuestro país por Ley 23.179)** contempla preceptos para la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. A través de su adopción los Estados partes asumen el compromiso a consagrar el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer respecto al desarrollo y educación de los hijos. Se obligan a tomar medidas adecuadas con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, así como a alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública. Adoptan el compromiso de garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres en materia de cuidado de los hijos está prevista también en:

¹⁰ Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales.

- La **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en Beijing en 1995, así como los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** que destacan junto a la importancia de la maternidad, la importancia del rol de los padres en la familia y en la educación de los hijos- y la responsabilidad compartida ente hombres y mujeres.

- La **Convención Interamericana sobre Derechos Humanos** (Ley 23.054) que establece: que “Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges... durante el matrimonio...”(Art. 17. Protección de la familia); Así como que “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado...” (Art. 19. Derechos del Niño)

- La **Convención sobre los Derechos del Niño** (Ley 23.849) establece en su art. 18 que el Estado debe garantizar el reconocimiento del principio que *ambos padres tienen en las obligaciones comunes respecto a la crianza y el desarrollo del niño*, propiciando los medios necesarios para su cumplimiento. Contempla que: "Los Estados partes, deben poner el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en referencia a la crianza y el desarrollo del niño/a, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones" (art. 18).

- **En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** se establece, en el artículo 10, que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos.

Los convenios que han sido ratificados por nuestro país poseen raigambre constitucional y obligan al Estado directamente en el sentido de seguir sus lineamientos y normativas, creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

3.2. Contexto Normativo Nacional.

3.2.1. Ley Nacional de Contrato de Trabajo Nro. 20744.

La ley de contrato de trabajo (Ley 20744) regula el contrato individual de trabajo en las relaciones privadas. Contienen normas, en su mayoría de orden público que regulan la base de derechos de los trabajadores, que pueden a su vez ser mejorado por los convenios y acuerdos colectivos.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación

- i) Los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- ii) Los trabajadores del servicio doméstico.
- iii) Los trabajadores agrarios

Normas de protección a la maternidad.

La ley 20744 contiene un capítulo (II) denominado “De la protección de la maternidad.” Establece licencia por maternidad de 90 días que puede distribuirse durante los 45 días anteriores y 45 posteriores al parto. La licencia es con goce de haberes y el salario es reemplazado por una asignación familiar equivalente a la remuneración que percibía la trabajadora a cargo del Estado, no del empleador. Al finalizar la licencia por embarazo la mujer trabajadora tiene derecho a incorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venía haciendo.

Se establece la prohibición del despido durante el embarazo y una indemnización agravada en caso de que éste sea dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya notificado y acreditado el hecho del embarazo.

Normas conciliatorias y de corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Dentro de las normas conciliatorias o dictadas con el fin de posibilitar el cuidado de los hijos otorga exclusivamente a la madre 2 descansos diarios de media hora para amamantar a su hijo durante el transcurso de la jornada de trabajo y durante el plazo de un año posterior al parto o un plazo mayor en caso de ser necesario por razones médicas. (art. 179).

En el Capítulo IV regula el estado de excedencia: se permite a la mujer, luego de terminada la licencia, optar por rescindir el vínculo a cambio de una indemnización equivalente al 25% de la que le correspondería conforme el art. 245 LCT en caso de despido sin causa justificada; o bien permanecer en situación de excedencia¹¹: con una licencia no remunerada durante un plazo no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Esta opción se otorga también a las madres en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

La legislación contempla de manera especial el caso de las madres que tienen hijos con síndrome de Down. La Ley nº 24.716/96 (art. 1) establece como opcional un plazo de seis meses de licencia para estas madres adicionales a la licencia habitual por maternidad. Esta licencia especial es sin goce de sueldo, pero las madres perciben una asignación familiar por el mismo monto que su remuneración.

No encontramos en la ley de contrato de trabajos normas que contemplen la corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado. Tampoco que hagan referencia o fomenten la corresponsabilidad en las tareas de cuidado del estado o de demás actores sociales.

¹¹ Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse. Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio.

Como única figura dentro de esta línea podría señalarse la licencia por paternidad que es de 2 días corridos (art. 158 inc. a) debiendo necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables. Sin embargo la finalidad última de esta licencia no sería el cuidado del niño, para lo cual el tiempo otorgado sería hartamente insuficiente, sino básicamente que los padres puedan realizar los trámites necesarios como consecuencia del nacimiento.

Por último el último párrafo del art. 179 de la LCT prevé el deber del empleador de habilitar salas maternales y guarderías para niños en los establecimientos que presten tareas una determinada cantidad de trabajadoras mujeres. Esta exigencia ha quedado sujeta a las condiciones que determine la reglamentación, que no ha sido dictada con lo cual su aplicación se torna prácticamente inexigible.

Como vemos, la Ley de Contrato de Trabajo vigente con sus sucesivas modificaciones, abreva en el criterio tradicional según el cual las tareas del cuidado del hogar y de los hijos debe ser afrontado exclusivamente por las mujeres. La participación del padre en la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija, no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de estos dos días. Son numerosas las situaciones no contempladas, entre las que se encuentran el fallecimiento, enfermedad o imposibilidad de la madre para cuidar del niño. Situaciones en que el padre no tiene derecho a gozar de licencia alguna. Tampoco contempla los casos de licencia por adopción, que son equiparados por la jurisprudencia en el caso de las mujeres adoptantes, pero que no pueden ser equiparados en otros casos, como por ejemplo el del varón adoptante único.

A tal punto la normativa laboral omite que no siempre hay una mujer-madre para cuidar al niño o niña que se incorpora a la familia –ya sea por nacimiento o adopción-, que ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto le corresponde al/la cónyuge un permiso de cuidado equivalente al que esa mujer habría tenido.

Existen vacíos legales, que predominan asimismo en la legislación laboral de prácticamente la totalidad de la región de América Latina y que condicionan la inserción de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivo y de cuidado, y afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de menores necesitados de ese cuidado (Rico y Pautassi, 2011).

3.2.2. Estatuto del Servicio Doméstico y Dec. Reglamentario.

El empleo doméstico está actualmente regido por el Decreto-Ley 325/56 y su decreto reglamentario 7979/56¹².

Según esta normativa quienes presten servicio doméstico por un plazo menor a un mes o por menos de cuatro horas diarias o menos de cuatro días a la

¹² Se consideran empleados domésticos a los empleados de ambos sexos que presten tareas dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico. Y existe relación de dependencia siempre que hayan trabajado por un tiempo superior a un mes, y presten tareas por no menos de cuatro horas por día o al menos cuatro días a la semana para el mismo empleador.

semana se consideran vinculados por un contrato de locación de servicios y regidos por el código civil¹³.

Los derechos que prevé la reglamentación se encuentran altamente restringidos: sólo se establece una licencia paga por enfermedad de 30 días dentro (art. 4 del dec. 325/56 que se refiere al personal doméstico sin retiro.).

Asimismo el decreto reglamentario 7979/56 establece que si agotada la licencia paga por enfermedad, de hasta treinta (30) días por año, el empleado no pudiere reincorporarse a sus tareas o se enfermase nuevamente, el empleador podrá considerar disuelto el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por parte del empleado.

La situación de estas/os trabajadoras/es es extremadamente desventajosa. Esta actividad es casi exclusivamente ejercida por mujeres siendo el perfil característico de estas el de mujeres adultas, muchas de ellas jefas de hogar y con niveles educativos relativamente bajos, pese a lo cual no existe ningún tipo de protección de la maternidad y mucho menos conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Actualmente existen proyectos con estado parlamentario avanzado en su tratamiento que incorporan licencias por nacimiento de hijo y protección de la maternidad y regímenes especiales de Seguridad Social.¹⁴

3.2.3. Régimen Nacional del Trabajador Agrario. Ley 22248¹⁵.

Protección de la maternidad

La ley 22248 establece un plazo de licencia por maternidad de 90 días en términos similares a la Ley de contrato de trabajo¹⁶, plazo durante el cual se

¹³ Un 52,8% del total trabaja menos de cuatro días semanales durante cuatro o más horas por día, lo que implica que las mismas no estarían contempladas por el estatuto que regula la actividad. Esta es una estimación aproximada y no de un cálculo de rigor dadas las restricciones de la información relevada por la EPH con respecto a la ocupación no principal del entrevistado, que afecta aquí el cálculo de horas y días trabajados por aquellos que trabajan para más de un empleador (MTySS –el documento no registra año-).

¹⁴ El proyecto de Ley del Poder Ejecutivo denominado "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares". Reemplaza el vigente establecido por el Decreto-Ley 326/56 y su Decreto Reglamentario 7.979/56 introduciendo un régimen similar a la LCT. EL 1 de junio de 2011 se resuelve en Senado el tratamiento en particular en la sesión del 29/06/2011. El proyecto de Ley de la Diputada Mulvaj modifica el Dec. Ley 326/56: Incorpora el art. 4 BIS (licencia por maternidad de personas empleadas en el servicio domestico) e incorpora al titulo VIII "Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio domestico" del articulo 3 bis (sobre aporte en concepto de seguro de asignación por maternidad).

¹⁵ Define al trabajo agrario en los siguientes términos: *Habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola (art. 2).*

¹⁶ ARTICULO 113.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino permanente 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

prohíbe el despido de la empleada. Establece asimismo una indemnización agravada (12 meses de sueldo) en los casos de despido por maternidad, el cual se presume que obedece a dicha causa cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio (7 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto debidamente notificado.

Normas de conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Los descansos por lactancia se otorgan de acuerdo a lo que prescriba el médico y solo para las trabajadoras madres de lactantes. Otorga asimismo dos días por paternidad uno de los cuáles deberá ser hábil.

3.2.4. Ámbito público nacional, provincial y municipal.

3.2.4.1. Ámbito Nacional¹⁷.

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Nro. 25.164 establece que el régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos. (art. 19)

Decreto 214/2006 homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Protección de la maternidad

Establece una licencia por maternidad de 100 días. (art. 134 inc. e). Dicho plazo podrá ampliarse en 10 días más en el caso de parto múltiple o a partir del nacimiento del tercer hijo. Durante dichos períodos la mujer trabajadora gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, percibiendo una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal. La licencia prevista por maternidad (art. 134 inc e) se otorga aún en el caso de nacimiento sin vida de la criatura. Al finalizar esta licencia la beneficiaria tiene derecho a incorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venía haciendo.

Normas de conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Se otorga a la madre dos descansos diarios de una hora durante el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, durante el plazo de un año, extendible por razones médicas. Además se establece la opción de acumular la licencia diaria ingresando al trabajo dos horas después o retirándose dos horas

pretérmino 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.

¹⁷ La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N.º 25.164 del año 1999, y la Ley n.º 24.185 y Decreto Reglamentario n.º 447/93 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nacional n.º 214/2006. Esta normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación que prestan servicio en el Poder Ejecutivo Nacional, incluidos los organismos descentralizados (Ley n.º 25.164, art. 3). Sin embargo, se establece que el personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744 (t. o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

antes, de conformidad con las autoridades del organismo en el que se desempeña (art. 137, Decreto n.º 214/06)

Se prevé el estado de excedencia (art. 138) por un plazo de 3 a 6 meses o la posibilidad de rescindir el vínculo percibiendo una compensación en los mismos términos que la ley de contrato de trabajo.

El art. 140 otorga al padre 5 días hábiles por nacimiento de hijo. Y el art. 141 otorga al "Agente" sin distinguir entre hombre o mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños una licencia especial con goce de haberes por un término de CIEN (100) días corridos. Ahora bien, en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a TREINTA (30) días respecto del agente varón.

Del análisis de estas disposiciones surge la manifiesta desigualdad de trato al padre biológico y al adoptante, debido a que el primero sólo resulta beneficiado con 5 días de licencia mientras que el segundo tendrá como mínimo una licencia de 30 días tratándose en ambos casos de la misma situación o acontecimiento: "la paternidad"; así como la misma necesidad: el hecho de pasar más tiempo con el niño o niña que han llegado a la vida de estos papás y que requiere de mayores cuidados y atención.

La ley prevé asimismo una licencia de 30 días para el agente (sin distinguir hombre o mujer) que tenga niños menores de edad en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, sin perjuicio de la que le pudiere corresponder por el fallecimiento.

Decreto Nº 3413/79 el Personal Civil de la Administración Pública Nacional, Protección de la maternidad

Respecto a la licencia por maternidad el decreto en su art. 10 inc. g) establece que éstas se acordarán conforme a las leyes vigentes. Prevé la ampliación del plazo por diez (10) días en caso de partos múltiples, y por cada alumbramiento posterior al primero. La licencia es aplicable aún en caso de nacimiento del feto muerto.

Normas de conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

El artículo citado en su inciso h) prevé para la agente mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta SIETE (7) años de edad, con fines de adopción, una licencia especial con goce de haberes por un término de SESENTA (60) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. Se otorga asimismo una licencia de 30 días corridos al agente que tenga hijos de hasta siete (7) años de edad, en caso de fallecer la madre o la madrastra de los menores, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento. (art. 10 inc. i sustituido por art. 12 del Decreto 894/82 B.O. 11/5/1982)

Establece asimismo una licencia de hasta veinte (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes, para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera

la atención personal del agente (no hace distinción de género) Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días más¹⁸.

Se prevé asimismo una ayuda económica para aquellos/as trabajadores/as que tienen hijos entre los 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que envían sus hijos a jardines maternos o guarderías. Por último también se establece una licencia sin goce de haberes por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio (art. 13.II.b)¹⁹.

3.2.4.2. Ámbito legislativo en la provincia de Buenos Aires. Ley 10430.

Protección de la maternidad

El art. 43 prevé para el personal femenino una licencia por maternidad de 90 días en términos similares a los dispuestos por la Ley de Contrato de Trabajo.

Normas de conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

La ley 14241 de enero de 2011, incorporó una licencia de 5 meses a partir del alta hospitalaria del bebé, en caso de nacimiento pretérmino, prematuro de bajo riesgo o a término pero considerado de alto o bajo riesgo, y de 6 meses en caso de nacimiento prematuro de alto riesgo. Esta licencia tiene como fundamento las mayores necesidades de cuidado del niño o niña recién nacido dadas las condiciones de su nacimiento²⁰, sin embargo su otorgamiento es exclusivamente a favor de la mamá, siguiendo el criterio de la LCT según el cual las tareas de cuidado sólo pueden ser desempeñadas por las mujeres.

Finalizada la licencia por maternidad se prevé la posibilidad de que la mujer renuncie a su empleo a cambio de una compensación o que opte por permanecer en situación de excedencia por un plazo no menor de 3 meses ni superior a 6, en términos similares a la ley de contrato de trabajo (art. 46). Estos derechos son otorgados también a la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

El art. 45 otorga una licencia por alimentación y cuidado tanto para padres biológicos como adoptantes. La misma comprende el derecho a una pausa de dos horas diarias, que permite se divida en fracciones cuando sea destinada a la lactancia artificial o natural del menor de doce años. La licencia se otorga en principio a la madre, pero puede ser usufructuada por el padre en caso de renuncia o imposibilidad de esta para usufructuarla.

¹⁸ El decreto considera integrantes del grupo familiar aquellas personas que dependan de la atención y cuidado del agente, y que hayan sido denunciadas como tales mediante declaración jurada presentada ante los respectivos servicios de personal. (art. 10 incs. j. y k.).

¹⁹ Se requiere dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Administración Pública Nacional en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

²⁰ Se considera prematuro de bajo riesgo a aquél que al momento de nacer, hubiere pesado entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos (1.500) gramos, y prematuro de alto riesgo a aquél que hubiere pesado al nacer mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499) gramos o menos, y/o que tuviere entre veinticuatro y treinta y seis semanas de gestación.

La licencia por paternidad por nacimiento o por guarda o tenencia con fines de adopción es de tres (3) días.

En caso de otorgamiento de guarda o tenencia con fines de adopción de un menor de siete años el art. 47 prevé una licencia de 90 días. Si bien hace referencia al “agente adoptante”, sin distinción de género, cabe interpretar que se refiere a la madre debido a que las normas siguientes equiparan las licencias y permisos por lactancias otorgados al padre biológico en los casos de adopción. Con lo cual se sigue adoptando el criterio de que las tareas de este tipo sólo son susceptibles de ser desempeñadas por las mujeres

Por su parte el art. 52 prevé una licencia de veinte (20) días al año con goce íntegro de haberes para la atención de personas que integre el grupo familiar, que padezcan una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales. Se otorga “al agente” sin distinción de género.

3.2.4.3. Ámbito legislativo municipalidad

En el ámbito del Municipio del Pdo. De Gral. Pueyrredón rige el Estatuto para el personal de las Municipalidades de la Pcia de Bs. As. Ley 11757.

Protección de la maternidad

Se prevé una licencia por maternidad de 90 días.

Normas de conciliación y corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

La licencia por adopción se prevé en la ley por el mismo plazo a favor del personal femenino. No obstante que el inciso f) se refiere a “el agente” sin distinción, el inciso a) del mismo hace referencia a la licencia otorgada al personal masculino en caso de nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción. La Ordenanza Nro. 20420 dictada por el Honorable Consejo Municipal de Pdo. De General Pueyrredón ha ampliado esta licencia a 120 días. Con lo cual la licencia por adopción resulta actualmente superior a la que se otorga a la mujer por nacimiento de hijo. Para el padre en ambos casos se otorga apenas un (1) día.

La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Esta licencia, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre siempre que acredite la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la misma. Igual beneficio se acordará a los agentes que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta un (1) año de edad (art. 43).

Se otorga al agente, sin distinción de género, una licencia de 20 días por año calendario con goce íntegro de haberes para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales (art. 34). Se prevé asimismo que por motivos de índole particular, el agente podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día, que serán deducidos de la licencia anual. Art. 45 inc. e).

CUADRO 1 – COMPARACION DE LA LEGISLACION SOBRE PROTECCION A LA MATERNIDAD.

Medidas Leyes		FUERO MATERNAL	PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD		
			Duración de la licencia	Prestación	Fuente de la prestación
OIT	C.3	Se otorga.	12 semanas: 6 anteriores y 6 posteriores al parto.	Suficientes para la manutención del hijo y la madre en buenas condiciones de higiene.	Tesoro público o sistema de seguro.
	C.183	Se otorga.	14 semanas	Debe garantizar a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.	Fondos públicos. No serán a cargo del empleador, salvo acuerdo expreso del mismo o que esté así previsto con anterioridad a la firma del convenio.
LCT		Se otorga.	90 días	Equivalente al salario percibido.	El Estado.
Adm. Pública Nacional		Se otorga.	100 días ampliables en caso de partos múltiples.	Igual a la retribución que le corresponda.	Seguridad Social.
Adm. Pública Provincial		Se otorga.	90 días	Igual a la retribución que le corresponda.	Seguridad Social
Adm. Pública Municipal		Se otorga.	90 días	Igual a la retribución que le corresponda.	Seguridad Social
Empleo Doméstico		No existe.	-----	-----	-----
Trabajo Agrario		Se otorga.	90 días	Equivalente al salario percibido	El Estado.

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones contenidas en las leyes.

CUADRO 2 – COMPARACION DE LEYES SOBRE LICENCIAS PARENTALES Y DE CORRESPONSABILIDAD.

Medidas Leyes		Medidas destinadas al cuidado del niño		Licencia por adopción	Licencia por paternidad	Servicios de cuidado dentro de los establecimientos
		Excedencia	Descansos por alimentación			
OIT	C.3	-----	-----	-----	-----	-----
	C.183	-----	Prevé para las “madres lactantes” el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.	-----	-----	-----
LCT		Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6.	Prevé para la madre dos descansos diarios de media hora durante la jornada de trabajo, durante el plazo de un año, extendible por razones médicas.		Prevé 2 días (uno de ellos debe ser hábil).	Lo prevé teniendo en cuenta la cantidad de mujeres que presten tareas dentro del establecimiento. El mismo está sujeto a reglamentación que a la fecha no ha sido dictada.
Administrac. Pública Nacional		Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6.	Prevé para la madre dos descansos diarios de una hora durante la jornada de trabajo, durante el plazo de un año, extendible por razones médicas.	Prevé 100 días corridos de licencia. En caso de tratarse de matrimonio al padre le corresponden 30 días.	Prevé 5 días hábiles.	-----
Administrac. Pública Provincial		Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6.	Derecho a una pausa en la jornada de dos horas diarias para padres biológicos o adoptantes. En principio para la madre pero puede transferirse al padre.	Prevé 90 días de licencia para la madre.	Prevé 3 días de licencia	-----

CUADRO 2 - ...Continuación

Administrac. Pública Municipal Ley 11757.	<p>-----</p>	<p>Prevé una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Puede renunciarse por la madre a favor del padre.</p>	<p>Prevé 90 días de licencia para la madre. La ordenanza Municipal lo amplía a 120 días.</p>	<p>Prevé 2 días.</p>	<p>-----</p>
Empleo Doméstico	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
Trabajo Agrario	<p>-----</p>	<p>Se prevé para la madre por el plazo que establezca la prescripción médica.</p>	<p>-----</p>	<p>Se prevén dos días, uno de ellos hábil.</p>	<p>-----</p>

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones contenidas en las leyes.

3.3. Los proyectos legislativos nacionales.

En nuestro país, numerosas iniciativas con actual estado parlamentario coinciden en la necesidad de reformar nuestras leyes con fines de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares lograr conciliar su vida familiar y laboral, sin desmedro de su calidad de vida y oportunidades de carrera y trabajo.

En cuanto a su contenido las reformas propuestas han incorporando distintas pautas contempladas en los convenios y demás instrumentos internacionales mencionados. Estas coinciden en la necesidad de otorgar mayores plazos de licencias a padres y madres para el cuidado de los hijos, así como en equiparar los derechos y responsabilidades de ambos en las tareas de cuidado.

Parten en su mayoría de la equiparación y aplicación igualitaria de las normas tanto para la maternidad-paternidad biológica como la adoptiva, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso.

A continuación se enumeran algunas modificaciones propuestas por los proyectos de legislación nacionales que cuentan con estado parlamentario a diciembre de 2011, detallándose su contenido en cuadro anexo. Algunos de ellos son verdaderamente interesantes y ricos en sus contenidos normativos así como en sus fundamentos²¹.

²¹ Fuente de elaboración propia sobre la base de los proyectos publicados en la página del Congreso de la Nación. <http://www.congreso.gov.ar/>.

- Prevé la ampliación de la licencia por maternidad y paternidad con la posibilidad de que ambos padres puedan gozar de dicha licencia luego del nacimiento del niño, juntos o distribuirla según sus necesidades.
- En caso de fallecimiento, enfermedad o imposibilidad de la madre se prevé la transferibilidad de la licencia por maternidad al otro padre (o madre).
- . Se incorpora el fuero paternal, garantizando a ambos padres la estabilidad absoluta en el empleo a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción o del embarazo y hasta un año posterior a dichas situaciones.
- . Se prevé para ambos padres la posibilidad de gozar del plazo de excedencia y la posibilidad de solicitar la reducción de la jornada.
- . Se permite que ambos padres en forma indistinta puedan gozar del descanso diario por lactancia o cuidado de hijo.
- . Se establece la obligación de ciertos establecimientos de habilitar salas maternales teniendo en cuenta la cantidad de personas empleadas, sin discriminar entre hombres o mujeres.
- . Se extienden las garantías mínimas a trabajadores informales, del servicio doméstico y profesionales independientes;

3.3.1. El Proyecto de Ley con media Sanción en el Senado.

Existe actualmente un dictamen aprobado en el Senado que contiene distintas iniciativas parlamentarias. Este se encuentra actualmente en la Cámara Revisora²².

Entre las modificaciones que se introducen podemos mencionar:

- Sustituye la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: “Capítulo II: De la protección de la maternidad y de la paternidad” y la denominación del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: “Título VII: De la protección de la familia y Del trabajo en relación al

²² El proyecto de Ley aprobado mediante Dictamen OD-326.2010 toma en consideración distintos proyectos entre los que se encuentran el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Liliana Negre de Alonso, registrado bajo el número S-389/09; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Adolfo Rodríguez Saá (y otros), registrado bajo el número S-589/09; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Adolfo Rodríguez Saá (y otros), registrado bajo el número S-720/09; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Liliana Negre de Alonso, registrado bajo el número S-3344/09.; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Adriana Bortolozzi, registrado bajo el número S-83/10; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Daniel Filmus, registrado bajo el número S-90/10; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Guillermo Jenefes (y otros), registrado bajo el número S-292/10; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Daniel Raúl Pérsico, registrado bajo el número S-657/10; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Marina Riofrío; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Ada Maza, registrado bajo el número S-1233/10.; el proyecto de ley de la señora senadora Dña. Ada Maza, registrado bajo el número S-1234/10; el proyecto de ley del señor senador Dn. Jorge Banicevich, registrado bajo el número S-1353/10; el proyecto de ley de la señora senadora Dña. Ana M. Corradi de Beltrán, registrado bajo el número S-1408/10; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Rubén Giustiniani, registrado bajo el número S-411/09 y el proyecto de ley del senador nacional Dn. Guillermo Jenefes, registrado bajo el número S-451/10.

género” Modifica en iguales condiciones los arts. 113 al 118 de la Ley N° 22.248. Modifica asimismo la Ley 24714 de asignaciones familiares.

- Incorpora la licencia por adopción.
- Extiende la prohibición de trabajar al padre luego de los 5 días posteriores al nacimiento del hijo o de la notificación fehaciente del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.
- La licencia por maternidad se amplía en caso de nacimiento o guarda por adopción múltiple a 30 días más por cada hijo a partir del segundo.
- . Permite que tanto la madre como el padre puedan hacer uso de la licencia posterior al parto, aún cuando su hijo naciere sin vida.
- Contempla los siguientes casos como causas de ampliación de la licencia por maternidad:
 - Nacimiento Pretérmino
 - Nacimiento de bajo o alto Riesgo
 - Nacimiento o guarda con fines de adopción de hijo con discapacidad.

Los dos últimos permiten asimismo la extensión de la licencia por paternidad.

- Prevé la transferibilidad de estas licencias al padre en caso de fallecimiento de la madre dentro de los 60 días del nacimiento del niño o de la coguardadora dentro de igual plazo a contar desde la notificación fehaciente de la resolución judicial de la guarda con fines de adopción; o cuando fuere adoptante único.
- Asigna estabilidad laboral tanto al hombre como a la mujer así como el goce de los beneficios de la seguridad social a partir de la notificación del embarazo o del comienzo de los trámites judiciales a los fines del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.
- Dispone indemnización agravada para el hombre o mujer por causas de maternidad, paternidad o embarazo. Este se presume cuando fuese dispuesto dentro de del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando aquel haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, nacimiento o inicio de los trámites para la obtención de la guarda con fines de adopción, según sea el caso.
- Otorga descansos diarios por lactancia tanto a la madre biológica, como a la adoptante. Prevé la posibilidad de que el padre pueda utilizar estos descansos en casos de fallecimiento de la madre.

3.3.2. Otras modificaciones propuestas

Como propuesta de modificaciones para sumar a las ya contenidas en este proyecto se podría enunciar la necesidad en principio de diferenciar las licencias por maternidad, de las licencias que tienen por objeto el cuidado de los niños. Estas últimas deberían otorgarse indistintamente a cualquiera de los padres previendo cierto período incluso a disfrutarse en forma compartida;

Otras modificaciones a introducir igualmente necesarias serían:

- Pensar en la posibilidad de expansión de la oferta pública de salas del ciclo maternal del nivel inicial así como mecanismo de control sobre la calidad de las que se ofrecen en forma privada;

- Preveer el período de excedencia tanto para el padre como para la madre y permitir asimismo al trabajador/a la posibilidad de optar por una jornada reducida.

El proyecto de la Diputada Stella Maris Córdoba (FPV PJ Tucumán) prevé la transferibilidad del estado de excedencia al trabajador varón en caso de fallecimiento de la madre en ocasión o como consecuencia del parto; imposibilidad física o psíquica de esta. Asimismo en caso de varón adoptante único.

“Designar a los denominados “descansos por lactancia” como “*descansos diarios para el fortalecimiento del vínculo parental*” o bien “*descansos diarios para cuidado del hijo*” con la posibilidad de ser usufructuados indistintamente por cualquiera de los padres del niño.

.- Establecer la obligación de incorporar salas maternas atendiendo el número de trabajadores que existen en determinado establecimiento sin distinción de sexo. En este sentido el proyecto del Diputado Barrios²³, introduce el *Artículo 179 bis que dispone: Servicios de cuidados de niños/as. En los establecimientos donde preste servicios un mínimo de cincuenta (50) trabajadores, sean estos varones o mujeres, el empleador deberá habilitar un servicio destinado al cuidado integral de los niños/as hasta los cuatro (4) años de edad destinado a los /as hijos/as de los trabajadores y las trabajadoras durante las horas en que presten servicio en el establecimiento.*

En lo que concierne a los servicios de cuidado, el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT establecen que su provisión tiene que ser responsabilidad de los Estados, aunque estos últimos puedan crear las condiciones para fomentar a otras entidades para que los desarrollen, incluso las empresas.

3.4. Derecho comparado. La conciliación y corresponsabilidad en la legislación comparada.

Se analiza el avance de las medidas de conciliación en el derecho comparado. Al efecto se toman comparativamente los datos sobre licencias por paternidad y licencias parentales previstas por las legislaciones nacionales de distintos países de América Latina y de la Unión Europea en la medida que tienen por finalidad conciliar tareas de cuidado y obligaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y no conciben a la trabajadora madre como única responsable de las tareas de cuidado.

Según surge de datos aportados por OIT, dentro de la región de América Latina y el Caribe, Argentina se encuentra dentro de la mayoría de países, en donde se concede a los padres por el nacimiento del hijo de dos a cinco días. Excepción la constituyen Ecuador, con diez días; Venezuela, con catorce y Cuba, con seis meses que pueden compartirse con la madre (Rico y Pautassi, 2011). Recientemente el Congreso de Chile país ha votado una reforma a la ley

²³ Expediente: 5875-D-2010 Publicado en: Trámite Parlamentario n° 111 Fecha: 12/08/2010.

mediante la cual se establece una ampliación de la licencia por maternidad de 3 a 6 meses, que se suma al actual permiso prenatal de 6 semanas. Además la ley da la posibilidad de traspasar hasta 42 días al padre. El traspaso puede extenderse hasta a doce semanas, en caso de que la madre se reintegre a su trabajo con jornada reducida.

Por su parte existen otros países directamente no contemplan esta licencia en forma remunerada, entre ellos El Salvador, Honduras y México –Cuadro 3-.

CUADRO 3 – LICENCIAS POR PATERNIDAD Y PARENTALES EN AMERICA LATINA

PAIS	CARACTERISTICAS
Argentina	La LCT prevé 2 días de licencia por paternidad remunerada. No prevé los casos de adopción.
Colombia	Se prevé 4 días de licencia remunerada si sólo el padre cotiza a la S.S. y 8 días si ambos progenitores cotizan. 6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja
Chile	5 días por nacimiento o adopción. Si la madre muriese en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él, podrá ser gozado por el padre para el cuidado del niño. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.
Ecuador	10 días. Ampliable en caso de partos múltiples o cesárea, por otros cinco días; y en caso de nacimiento prematuro u otras situaciones graves, por ocho días más. Si la madre fallece durante el parto o mientras goza de una licencia por maternidad, el padre puede hacer uso de la totalidad de ésta. Los padres adoptivos tienen derecho a licencia con remuneración por 15 días.
Paraguay	2 días de licencia de paternidad remunerada.
Perú	4 días de licencia de paternidad remunerada. .
Uruguay	10 días hábiles en el sector público. 3 días sector privado y financiamiento a cargo del empleador 6 semanas por adopción
.El Salvador .Honduras .México	No contemplan.
Venezuela (República Bolivariana de)	14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años. 21 días por parto múltiple 28 días por enfermedad del niño o de la madre

Fuente: Base de datos de OIT. Naciones Unidas. CEPAL y UNICEF. “Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio”. Número 12, julio de 2011. Formativa laboral de los países citados.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los estados miembros a incorporar a su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y

empleo para las trabajadoras y trabajadores.²⁴ Existen países que prevén esta licencia en forma extendida, siendo el objeto que persiguen estas leyes el fomentar la dedicación de ambos padres al cuidado de los hijos como así también el impulso de la natalidad.

Investigadores asociados al Centro para la Investigación Política y Económica examinaron las políticas de licencias por paternidad en 21 países y publicaron su estudio en el Journal of European Social Policy.

Conforme este estudio Alemania y los países nórdicos encabezan una lista de 21 países de ingresos altos en lo que se refiere a la generosidad de las licencias por paternidad remuneradas, con Australia y Estados Unidos en el último puesto ya que ninguno de esos países otorga licencia remunerada.

Suecia encabeza la lista en igualdad de sexos a la hora de conceder las licencias. Ambos son seguidos por Noruega, que ofrece 44 semanas pagadas; Grecia, con 34 semanas; Finlandia, con 32 semanas y Canadá, con 29 semanas.

Suecia ha sido un país pionero en la equiparación del hombre con la mujer respecto del rol de la maternidad/paternidad. Estas medidas junto al incremento de la infraestructura en servicios de guardería han contribuido a elevar la tasa de fecundidad y a que las mujeres con hijos pequeños cada vez más se incorporen al mercado de trabajo. Este país otorga a los padres un permiso parental de hasta 450 días por hijo hasta la edad de 8 años y la madre puede empezar a hacer uso de esta asignación parental seis semanas antes de la fecha prevista para el nacimiento. De estos 450 días de permiso, 30 días son obligatoriamente para la madre y 30 para el padre, mientras que el resto de los días puede distribuirse indistintamente entre ambos cónyuges, según propias preferencias.

En Alemania se prevé la extensión del permiso durante un periodo adicional de dos meses en aquellos supuestos en que éste haya sido disfrutado de manera exclusiva por uno sólo de los miembros de la pareja o en el caso de aquellos padres cuya pareja sea objetivamente incapaz del cuidado del menor (ya sea por causa de enfermedad o discapacidad grave). Esta extensión también se aplica a las familias monoparentales, siempre y cuando el niño viva en el mismo domicilio que su progenitor y éste no resida en el domicilio de sus padres. Cabe aclarar que la concesión del permiso de paternidad no va unida de manera indeleble a la condición de padre, sino *a la dedicación al cuidado de un niño recién nacido*, por lo que, tal y como establece dicha normativa (Artículo 1.3 BEEG²⁵), tendrán asimismo derecho a solicitar el permiso de paternidad todas aquellas personas que tengan a su cargo un niño recién nacido, tales como la pareja de un progenitor – aún no siendo el solicitante su padre o madre biológico -, siempre y cuando se encargue del cuidado efectivo del mismo, o los familiares hasta el tercer grado de un niño recién nacido en el supuesto de enfermedad, discapacidad o fallecimiento de sus padres (Rodríguez, 2007).

²⁴ Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Ministerio de Igualdad. Madrid, España. 2010.

²⁵ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Subsidio Federal para padres y Ley de licencia parental).

Noruega establece que los padres pueden tomarse 6 semanas con posibilidad de ampliarlas. En este caso ambos padres pueden elegir cómo dividirse la licencia, que es de 44 semanas con el total del sueldo o de 54 semanas con el 80% del salario. Además ambos padres pueden tomarse un año sin sueldo.

En Portugal²⁶ el padre dispone de 5 días hábiles continuos o alternados a gozar obligatoriamente dentro del primer mes de nacimiento del hijo, pagados por el empleador. Asimismo el padre tiene derecho a la licencia que correspondería a la madre en los siguientes casos: decisión de la madre, o Imposibilidad física o psíquica o muerte de esta. En caso de fallecimiento el período de licencia a gozar por el padre no podrá ser inferior a 14 días.

Asimismo la ley otorga descansos a la madre lactante de dos períodos de una hora cada uno dentro de la jornada. En caso de que no haya amamantamiento, el padre y la madre tendrán derecho por decisión conjunta a utilizar dichos descansos hasta que el niño tenga un año de edad. También se prevé la licencia por adopción, y la posibilidad de reducción y/o flexibilidad horaria en caso de tener el trabajador hijos menores de 12 años.

En Francia²⁷ se prevé para los padres una licencia de hasta diez semanas tras el nacimiento de un hijo si la madre ha muerto durante la licencia de maternidad. En Finlandia, desde enero de 2010 los padres tienen derecho a tomar 24 días adicionales de licencia de paternidad. Asimismo, en Japón se revisó la Ley de cuidado de los niños y de Licencia para el cuidado de la familia de 2010 a fin de que un padre pueda tomar licencia en dos ocasiones diferentes después del nacimiento de un hijo.

En octubre de 2010 el Parlamento europeo recomendó que los hombres tuvieran derecho a una licencia de paternidad remunerada que fuese equivalente a la de la licencia de maternidad, excepto en términos de duración este derecho debía concederse también a las parejas no casadas.

²⁶ "Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia da realização profissional e da participação na actividade cívica do país" (*artº 68 da Constituição Portuguesa e artº 33º da Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto*) (Los padres y las madres tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado para desempeñar sus papel insustituible con respecto a sus hijos, particularmente con respecto a su educación, y con garantía de su éxito profesional y participación en las actividades cívicas del país) Traducción propia.

²⁷ CODE DU TRAVAIL (Nouvelle partie Législative). Section 2 : Congé de paternité. Article L1225-35 Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

CODE DU TRAVAIL (Partie Réglementaire - Décrets simples). Section 5 : Protection de la maternité et éducation des enfants. Article D122-25.

(inséré par Décret n° 2001-1352 du 28 décembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 30 décembre 2001). En application de l'article L. 122-25-4, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1.

El período de licencia de paternidad suele ser remunerado, bien con cargo al empleador, bien a través del sistema de seguridad social, bien mediante una combinación de ambos.

En Bélgica, por ejemplo, el empleador afronta el pago de los tres primeros días a razón del 100 por ciento del promedio de la remuneración precedente, y los siete días restantes corren a cargo del sistema de seguro de enfermedad y de indemnización a razón del 82 por ciento. En España, el empleador asume el pago de dos días de las prestaciones de licencia de paternidad y la seguridad social, 13 días. En el Reino Unido, a los empleadores se les devuelve el 92 por ciento de las prestaciones por licencia de paternidad pagadas a los trabajadores

En cuanto a la jurisprudencia de la Unión Europea en lo que hace a la equidad de género, es interesante citar la sentencia pronunciada en septiembre de 2010 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la causa *Álvarez c. Sesa Start* donde el Tribunal resolvió que una ley española, por la que se otorgaba una hora libre al día a los padres para alimentar a los bebés menores de 9 meses, era incompatible con las leyes sobre la igualdad de protección, además de constituir un ejemplo de discriminación injustificada por motivos de género, puesto que en virtud de esa ley el padre sólo podía utilizar el tiempo libre si la madre tenía un empleo, mientras que la madre podía disfrutarlo con independencia de la situación laboral del padre.

El Tribunal señaló que la ley española, previamente modificada para incluir la alimentación con biberón además del amamantamiento, tenía por objeto velar por la nutrición adecuada de los bebés y la creación de vínculos con los padres sin distinción de sexo, puesto que la ley ya no atribuía una connotación biológica a la alimentación. Determinó en términos generales que las políticas de empleo destinadas a conciliar la vida laboral con la vida familiar de los trabajadores con hijos, como la Ley de Lactancia española, debían beneficiar a ambos padres por igual, de conformidad con la Directiva del Consejo Europeo relativa a la igualdad de trato. En consecuencia, los hombres podrán encargarse, juntamente con las mujeres, de la alimentación de los bebés de forma más regular, lo cual aumentará la capacidad de mujeres y hombres de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. La resolución también puede inducir a una redacción neutra de las políticas de la UE sobre equilibrio entre el trabajo y la vida personal.²⁸

²⁸ Fuente: Tribunal de Justicia de la Unión Europea: Comunicado de prensa núm. 94/10, 2010. Citado en: Informe Director General OIT. 2010.

CUADRO 4 – LICENCIAS POR PATERNIDAD Y PARENTALES EN EUROPA Y NORTEAMERICA

Países	CARACTERISTICAS
Suecia	47 semanas de licencia por paternidad.
Alemania	48 semanas de licencia que disfrutarse conjuntamente por ambos cónyuges, desde el momento de nacimiento del niño, hasta su decimocuarto mes de vida.
Noruega	44 semanas de licencia por paternidad.
Grecia	34 semanas de licencia por paternidad.
Finlandia	32 semanas de licencia por paternidad.
Canadá	29 semanas de licencia por paternidad.
España	4 semanas s de licencia por paternidad.
Reino Unido	2 semanas de licencia por paternidad.
Francia	11 días de licencia por paternidad, 18 en caso de tener nacimientos múltiples. El permiso debe ser tomado en días consecutivos dentro de 4 meses posterior al nacimiento. El patrón deberá ser informado con un mes de anticipación. Este puede ser combinado con los 3 días de permiso otorgados por el nacimiento del hijo.
Portugal	5 días de licencia por paternidad.

Fuente: Elaboración propia en base datos OIT y códigos de países citados.

4. LA CONCILIACION Y LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS ACTORES SOCIALES.

El Estado juega un rol primordial en la materia, no sólo a través de su función legislativa, sino también como generador de políticas públicas de concientización de la sociedad a los fines de lograr la conciliación así como de coordinador de la actividad de los restantes factores sociales como son los sindicatos y las organizaciones laborales en pos de dicho objetivo.

4.1. Las políticas públicas de concientización de la sociedad a los fines de lograr la conciliación.-

Podemos destacar algunos avances en la creación, desarrollo y continuidad de ámbitos institucionales tales como el Consejo Nacional de la Mujer (creado en 1992 y hoy bajo la órbita del Consejo Coordinador de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación) y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato (CTIO), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS, 1998). Este último organismo lleva adelante dos tipos de tareas fundamentales: la sensibilización social a escala nacional y en el interior del país, y la caracterización y análisis de las responsabilidades familiares y la discriminación en el ámbito laboral.

4.2. El papel de los sindicatos y las empresas

Los sindicatos y las empresas también tienen un papel fundamental a la hora de lograr la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

En este punto las mujeres han logrado avanzar en los puestos de dirigencia de los sindicatos, desde los cuales asumen la responsabilidad de trabajar por los derechos de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral. Incluso lo hacen desde ámbitos institucionalizados: la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades (CTA), y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género (CGT). Asimismo, promueven acciones de sensibilización y reclamo para el logro de los mismos. Fundamental para ello es su participación en la CTIO (Lupica, 2010)

4.2.1. Las organizaciones sindicales.

Abramo y Ranquel (2005) han desarrollado una extensa investigación sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) que exponen en la obra "América Latina. Negociación Colectiva y Equidad de Género". Daniel Martínez, en ese momento Director Regional para las Américas, efectúa en su prólogo una reseña de los datos que surgen de dicha investigación explicando:

Que la principal conclusión del estudio es que los temas de género no están ausentes de los procesos de negociación colectiva y que su importancia no es pequeña.

Que Poco más de la mitad (55%) del total de cláusulas registradas y analizadas en la investigación representa un avance con relación a lo que está establecido en la legislación laboral de cada uno de los respectivos países considerados.

Que El 45% restante consiste en una reafirmación de los dispositivos de esa misma legislación.

Que los Convenios de la OIT relativos a la no discriminación (Convenio 100, 1951, Remuneración igual para trabajo de igual valor y Convenio 111, 1958, No discriminación en el empleo y la ocupación) son una referencia importante para los sindicatos e instrumentos capaces de reafirmar la legitimidad de estos temas en los procesos negociadores.

Que del examen de las cláusulas de los convenios colectivos surge también que se han logrado avances importantes, que se reflejan especialmente en las materias atinentes a la protección de la maternidad y de la paternidad.

Que los principales temas que han sido objeto de negociación en el período y que representan avances significativos con relación a la legislación son:

- ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en el que la mujer embarazada y lactante está protegida contra el despido;
- institución de la licencia por paternidad y ampliación de su duración;
- incorporación del fuero paternal;
- garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad;
- reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor.

Por otro lado, entre las debilidades que se observan, hace referencia a la dificultad de negociar ciertos temas, entre los que se encuentra aquellos referidos a la promoción de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres. Señala asimismo que la relativa debilidad de la incorporación de los temas de género refleja los problemas generales de los procesos de negociación colectiva en América Latina y que la incorporación de estos temas a la negociación colectiva no contribuye solamente a promover el principio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación sino que es también una forma de fortalecer los procesos mismos de negociación y organización sindical por ser un factor que puede contribuir significativamente a aumentar la representatividad y la legitimidad de los procesos de negociación colectiva.

Actualmente, existen en nuestro país antecedentes de algunos gremios que han modificado a través de las negociaciones paritarias sus regímenes de licencias parentales, avanzando sobre lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo. Entre ellos, los más relevantes son los acuerdos logrados en el ámbito de la Educación Universitaria, que han superado incluso el decreto 688/93 que regula el art. 114 del estatuto docente, que otorga 135 días de licencia en el primer caso y 5 días en el segundo. Previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción.

En la Universidad Nacional de General Sarmiento, en un acuerdo paritario de los gremios docentes ADIUNGS y no docentes APUNGS, se acordó ampliar la licencia por maternidad con goce de haberes de 3 meses a 7 meses y medio y reconocer a los padres el derecho a una licencia de 30 días;

En la Universidad Nacional de La Plata se acordó extender la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y en el caso de los docentes la licencia por paternidad se amplía a 5 días.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata –UNMdP- el gremio docente -ADUM- y el de personal universitario –APU- acordaron en paritarias, cada uno por su parte, la ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea usufructuada por el padre del recién nacido siempre que el mismo sea docente y/o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

Otros antecedentes de este tipo se encuentran en acuerdos firmados por trabajadores municipales de varios distritos argentinos. Entre ellos, en el municipio de Morón se acordó una licencia de 20 días para los padres; en Tierra del Fuego, 15 días; en Neuquén y Córdoba de 10 días de licencia por paternidad.

4.2.2. Las organizaciones laborales.

La conciliación en las empresas constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres. Las dificultades que conlleva no compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal, además de afectar a las personas, trae consecuencias negativas para las mismas empresas.

En España desde el Ministerio de Igualdad se ha editado material divulgativo promoviendo la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. El objetivo es concientizar a las empresas que la conciliación es una herramienta básica de gestión de calidad de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras.

Entre los beneficios que se derivan como consecuencia de alcanzar esa conciliación se menciona que:

- Mejora el clima laboral;
 - Disminuye el estrés y los conflictos humanos:
 - Aumenta la satisfacción personal.
 - Aumenta la retención del talento cualificado;
 - Disminuye el costo del reclutamiento y formación;
 - Aumenta la fidelidad de la plantilla.
 - Otorga un mayor rendimiento y una disminución del índice de absentismo.
- Asimismo se mencionan entre otros, como ejemplos de “Buenas Prácticas” desarrolladas por las organizaciones laborales.
- Ampliar los permisos por maternidad, paternidad y de descanso por lactancia;
 - Otorgar permisos retribuidos para asistir al médico o a familiares enfermos, acompañamiento a mayores, etc.
 - Permitir la solicitud de reducciones de jornada en forma temporal;
 - Permitir flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida del trabajo;
 - Incorporar teletrabajo: trabajo a distancia sin estar en forma permanente en el lugar de trabajo y hacer uso de la nueva tecnología.

Según un estudio desarrollado por la Escuela de Negocios de la Universidad Austral –IAE-, sólo una de cada dos de las empresas argentinas tiene alguna

política de conciliación y su aplicación es acotada, mientras que todavía no se registran casos en los que la conciliación sea parte de la cultura de la organización. A la vez, las principales medidas implementadas, incluso por aquellas unidades productivas consideradas como las “mejores empleadoras” en el ranking de *Apertura*, se limitan al cumplimiento o mínima aplicación de lo dispuesto en la ley laboral (licencias por maternidad, paternidad, y jardines maternales) y políticas de flexibilidad en el horario de trabajo (teletrabajo, media jornada por mes, entre otras).

El trabajo desarrollado por el Centro Internacional Trabajo y Familia sobre el modelo Empresas Familiarmente Responsables (Universidad de Navarra, España) y que replica la IAE en la Argentina constituye un avance importante para caracterizar, difundir y sensibilizar sobre la importancia de un mejor equilibrio entre vida familiar, laboral y personal. También, la tarea de promoción y difusión de empresas que implementan políticas de w&lb –siglas que responden a la denominación en inglés de *work and labor*–, que lleva adelante la Fundación Compromiso se constituye en una buena práctica a apoyar como acciones impulsadas de la sociedad civil en estos temas.

5. REFLEXIONES FINALES.

A modo de conclusión podemos decir que actualmente el balance entre la vida familiar y laboral de los trabajadores se ha visto alterado como consecuencia de una serie de cambios que se vienen sucediendo dentro de la sociedad en la mayoría de los países de América Latina y el mundo. Dentro de esos cambios resultan determinantes el masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo sin la correlativa participación de los hombres en el ámbito doméstico no remunerado, junto a la ausencia de legislación y políticas públicas que compensen el peso de las tareas de cuidado que continúan reposando en forma casi exclusiva sobre las mujeres. Estas se ven especialmente afectadas por el desbalance, al ver comprometida con gran exigencia su responsabilidad, su tiempo y su calidad de vida. Sin embargo esta situación de desequilibrio afecta también a hombres, personas que requieren de cuidado así como el mercado y, en definitiva, a la sociedad en su conjunto.

Resulta por ello necesario a los fines de restablecer el equilibrio, hallar mecanismos eficientes de conciliación entre trabajo y familia que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, dado que esto constituye un derecho fundamental garantizado por nuestra Constitución Nacional. Esta garantía está prevista asimismo en la normativa internacional y se expresa a través de distintos convenios e instrumentos, con raigambre constitucional en nuestro país luego de su ratificación, en virtud de lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

A los fines de la adopción de estos mecanismos deberá hacerse partiendo de la base que las tareas de cuidado deben ser asumidas por la sociedad en su conjunto y que no se trata de un asunto privado de cada familia y dentro de ella, principalmente de las mujeres. Es fundamental también adoptar mecanismos de conciliación que se basen en la reorganización de roles públicos y domésticos entre mujeres y hombres. Esto implicará, por su puesto, promover cambios culturales en la educación básica y en el ámbito familiar, así como efectuar transformaciones en el mercado laboral para que admitan alternativas al modelo de “proveedor masculino” (Camacho y Martínez Franzoni, 2006).

Actualmente la legislación en la Argentina presenta serias deficiencias. Por un lado la normativa rige solo para los asalariados y asalariadas registradas, dejando afuera a los trabajadores que se desempeñan en el sector informal, a pesar de que nuestra Constitución Nacional reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras embarazadas y a las lactantes, más allá de si aportan o no al sistema de seguridad social (art. 75, inc. 23). Por otra parte la ley sólo hace referencia a la protección de la maternidad careciendo en general de normas que reglamente las tareas de cuidado o las consideren como un asunto de importancia y compromiso social.

En relación a las políticas públicas, como también ya se manifestó, existe una escasez respecto a la provisión de servicios públicos de cuidado para niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad, y un vacío en la regulación de los que se ofrecen en el mercado. Sólo se implementan políticas sociales y/o educativas que han sido diseñadas sobre la base de la concepción

tradicional de la familia (padre proveedor y madre ama de casa) y del trabajador ideal (masculino sin responsabilidades familiares), y no persiguen el objetivo de conciliación. (Lupica, 2010)

En lo que respecta a las organizaciones sindicales la incorporación de la conciliación y la corresponsabilidad en las negociaciones colectivas de trabajo es aún incipiente. Entre las cláusulas sobre protección a la maternidad se han registrado avances importantes con relación a lo establecido por la legislación: ampliación de la cobertura o equiparación de derechos entre madres biológicas y adoptivas, y del plazo de duración de esos derechos, en especial en el caso de partos múltiples, nuevos nacimientos en el seno de familias numerosas o para las madres de niños con discapacidad. Los avances son más modestos en cuanto las cláusulas registradas relativas a las responsabilidades familiares de trabajadores/as.

Los numerosos proyectos de legislación enumerados junto a algunos convenios y acuerdos paritarios evidencian un interés creciente por la conciliación, pese a que muchas veces las urgencias que se imponen en las agendas de quienes legislan y administran provocan la postergación del tratamiento. Sin embargo es tiempo de que lo importante dé paso a lo urgente, ya que la adecuación de las leyes laborales a través, por ejemplo de la ampliación de las licencias por paternidad y otros cambios legislativos como los que mencionamos en este trabajo, junto a la obtención de políticas públicas en este sentido, diseñadas con criterios de Universalidad, equidad e Igualdad que cumplan la función de arbitraje entre trabajo y familia, es indispensable y forma parte de los compromisos asumidos internacionalmente que forman hoy día parte de una deuda aún pendiente.

6. BIBLIOGRAFIA

- “Desafíos”. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de Desarrollo del Milenio. Número 12. Publicado por ONU. CEPAL Y UNICEF. julio, 2011.
- Abramo, L. y Ranquel, M. “América Latina. Negociación Colectiva y Equidad de Género” OIT. Primera Edición 2005.
- Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M.E. (2010) “Global crisis and Argentine labor market: the differential impact between men and women”. 19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics. UBA, Buenos Aires.
- Alberdi, I. y Escario, P., Los hombre jóvenes y la Paternidad, Fundación BBVA, Bilbao, España, abril 2007.
- Ariño, Mabel, “Familias tradicionales, nuevas familias”, en Susana Torrado (compiladora) Población y Bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX, Tomo II, Buenos Aires, Ensayo Edhasa, pp.255-284.-
- Brizuela, S. y Tumini, L. “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. En: Revista de Trabajo Nueva Época, Año 4, N° 6. Equidad en el Trabajo, Género–Juventud. Buenos Aires, 2008.
- Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. 2006 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”.
- Chinchilla, Nuria, Las Heras, M., Debeljuh. P. (IAE), “Índice de entornos Familiarmente Responsables (eFR) en el mundo y en Argentina” International Center for Work and Family IESE Business School - Barcelona – 2011.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. CIDH. OEA. España, Noviembre 2011.
- Contartese, D. y Maceira, V. “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005”. Estudio elaborado para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Argentina. 2005.
- Contartese, D., Maceira, V. y Schleser, D., “Situación Laboral del servicio doméstico en la Argentina”. Estudio elaborado para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Argentina. Mayo 2008. estudio elaborado para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. 2008. www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/estadisticas.html
- Fundación Mujeres, “Conciliación de la vida familiar, personal y laboral, Ministerio de Igualdad”, Material divulgativo para la implantación de planes de igualdad en las organizaciones laborales. Madrid, España.

- Grupo Estudios del Trabajo –GrET- (2011) Informe Sociolaboral del Pdo. de General Pueyrredón. Nro. 6. Dirección: Lanari, M. E. FCEyS/UNMdP
- Hostschild, Arlie (1989) The second shift. New York, Viking.
- Lupica, C. “Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina”, Documento de Consultoría, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile, abril. 2010.
- Novick M., Rojo S., Castillo V. -comps- (2008) El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- OIT, “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de corresponsabilidad Social”. OIT y PNUD, Santiago, Chile, Primera edición, 2009
- OIT. La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional. 2a edition. - Ginebra: OIT, 2010
- Regina M. A. y Galhardi, de Pujalt, “Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral”, Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 4, enero-junio de 2007, pp. 77-93. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Rico, M. N. y Pautassi, L. C. “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”. Boletín Desafíos Nro. 12. ONU. CEPAL y UNICEF. 2011.
- Rodríguez, I. “Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad” IUSLabor 2/2007. ISSN: 1699-2938. <http://www.upf.edu/iuslabor/022007/Alemania.pdf>.
- Somavia, J., “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª reunión. Primera edición, Ginebra, 2011. [en línea] www.ilo.org/declaration
- Wainerman, C. La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?, Buenos Aires, Lummiere, 2005.

ANEXO I. Proyectos Cámara de Diputados. C.N.A.

PROYECTOS DIPUTADOS	Estado del Proyecto	Licencias para cuidado de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad	Descanso por lactancia	Guarde-rías.	Otros/Obs.
Expediente: 1355-D-2010. Trámite Parlamentario nº 20. 23/03/2010. Gonzalez, Gladys, E. Bertol, P. (PRO).	DIPUTADOS: 13/04/2011 MOCION DE PREFERENCIA PARA LA PROXIMA SESION CON DICTAMEN (AFIRMATIVA)			5 días corridos. Se prevé parto múltiple: se adiciona 5 días más por hijo. (Idéntica licencia en caso de guarda con fines de adopción).		Se prevén conforme Reglamentac.	
Expediente: 1226-D-2011. Trámite Parlamentario nº 16. 28/03/2011. TORFE, M. y ot. (Renovador de Salta. FPV, P.J.)	GIRO A 2 COMISIONES EN IPUTADOS: LEGISLACION DEL TRABAJO; FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESC.	Extiende 6 Meses la licencia del la LCT, por nacimiento de hijo con Síndrome de Dawn. Beneficiario: 1. Madre. 2. Padre adoptante único o en caso de fallec. o imposibilidad física o psíquica de la madre por el plazo que no hubiere gozado.					
Expediente: 5875-D-2010. 12/08/2010 Barrios, Miguel A. y ot. (Pdo. Socialista, Si por la unidad popular)	Ídem anterior	LICENCIA-120 DÍAS- Ampliable por parto múlt. Beneficiaria/o: 1. Madre. 2. Madre o Padre: Los últ. 30 ds. 3. Padre: en caso de muerte de la madre en ocasión o como cons. del parto. (Igual en caso de guarda c. fines de adopc.)	Derechos de la Seg. Soc. Estabilidad absoluta en el empleo. Excedencia. Reducción de Jornada. Indemnización especial. BENEFICIARI OS: Padre y Madre. (Igual en caso de guarda c. fines de adopc.)	15 días corridos. Sin perjuicio de la licencia parental prevista en los artículos 177 y 177 bis. (Idéntica licencia en caso de guarda con fines de adopción). BENEFICIARIA/O: Trabajador.	Dos descansos diarios de 30 min. Durante 1 año. BENEFICIARIA/O: 1. Madre. 2. Cualquiera de los progenitores a partir de la finalización del período de licencia del art. 177.	Se prevén para niños hasta 4 años en establecimientos de un mínimo de cincuenta (50) trabajadores.(sust. por asignac. en dinero)	Licencia por visita al menor o menores que se pretende adoptar, dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año
Expediente: 0249-D-2011 (Rep. 2258-D-2009). 03/03/2011 Torfe, Mónica Liliana. (Renovador de Salta)	Ídem anterior						Licencia por crianza: 45 ds. siguientes a la finalización de la licencia por maternidad (110 ds.) Beneficiario: 1.Madre. 2.Padre si aquella no la utiliza. Idéntico en caso de guarda por adopción de menor hasta el año y medio de edad.

PROYECTOS DIPUTADOS	Estado del Proyecto	Licencias para cuidad de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad	Descanso por lactancia	Guarderías.	Otros/ Obs.
Expediente: 8759-D-2010. Trámite Parlamentario nº 202 11/02/2011. Fortuna, Francisco J. y ot. (Cordoba Federal).	Ídem anterior			8 días corridos. (Idéntica licencia en caso de guarda con fines de adopción)			Modifica también la Ley 25.164 y se aplica a todos los trabajadores sujetos a una relación de empleo público que desempeñen su trabajo o actividad en el territorio nacional o en el extranjero, regidos por leyes argentinas
Expediente: 6337-D-2010 Trámite Parlamentario nº 122. 30/08/2010. Cordoba, Stella M. (FPV - PJ. Tucumán)	Ídem anterior		Prevé la trans- feribilidad del estado de excedencia al trabajador varón en caso de: 1. Fallecimiento de la madre en ocasión o como con- sec. del parto. 2. Imposibilidad física o psíquica de esta. 3. Adoptante único.				Nacimiento o adopción de hijo con dis-capacidad o enfermedad crónica, es transferible al padre la licencia de 6 meses post. al vencimiento de la licencia del art. 177 LCT: 1. Por fallecimiento de la madre en ocasión o como consec. del parto. 2. Cuando la madre no lo usufructuare. 3. Adoptante único.
Expediente: 5579-D-2010. Trámite Parlamentario nº 106. 05/02/2010. Chieno, MA. E. P. (F.P.V. - PJ Corrientes)	Ídem anterior	Por tenencia para adopción, guarda o cuida-do, Trabajador adoptante único o que tuviere esposo, licencia de 60 a 120 ds. hábiles según la edad del menor.		Prevé 30 días corridos de licencia para el personal masculino cuya esposa o concubina haya dado a luz a un niño vivo.			Contempla la unión de personas del mismo sexo.
Expediente: 4875-D-2010 Publicado en: Trámite Parlamentario nº 90 : 06/07/2010. Leverberg, Stella M. (F.P.V. - PJ Misiones)	Ídem anterior			10 días corridos. Nacimiento u otorga-miento judicial de guarda con fines de adopción. En caso de ser múltiples: 20 días corridos.			Para atención de un miembro enfermo del grupo familiar, 30 días laborables de licencia continuos o discontinuos por año calendario.
Expediente: 0249-D-2011 (Rep. 2258-D- 2009). Trámite Parlamentario nº3: 03/03/2011 Torfe, Mónica Liliana. (Renovador de Salta)	Ídem anterior	Licencia por crianza: 45 ds. siguientes a la finalización de la licencia por maternidad (110 ds.) Beneficiario: 1.Madre. 2.Padre si aquella no la utiliza. Idéntico en caso de guarda por adopción de menor hasta el año y medio de edad.					

PROYECTOS DIPUTADOS	Estado del Proyecto	Licencias para cuidad de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad	Descanso por lactancia	Guarde-rías.	Otros/ Obs.
Expediente: 8759-D-2010. Trámite Parlamentario nº 202 11/02/2011. Fortuna, Francisco J. y ot. (Cordoba Federal).	Ídem anterior			8 días corridos. (Idéntica licencia en caso de guarda con fines de adopción)			Modifica también la Ley 25.164 y se aplica a todos los trabajadores sujetos a una relación de empleo público que desempeñen su trabajo o actividad en el territorio nacional o en el extranjero, regidos por leyes argentinas
Expediente: 6337-D-2010 Trámite Parlamentario nº 122. 30/08/2010. Córdoba, Stella M. (FPV - PJ. Tucumán)	Ídem anterior	Nacimiento o adopción de hijo con discapacidad o enfermedad crónica: es transferible al padre la licencia de 6 meses posteriores al vencimiento de la licencia del art. 177 LCT: 1. Por fallecimiento de la madre en ocasión o como consec. del parto. 2. Cuando la madre no lo usufructuare. 3. Adoptante único.	Prevé la transferibilidad del estado de excedencia al trabajador varón en caso de: 1. Fallecimiento de la madre en ocasión o como consec. del parto. 2. Imposibilidad física o psíquica de esta. 3. Adoptante único.				
Expediente: 5579-D-2010. Trámite Parlamentario nº 106. 05/02/2010. Chieno, MA. E. P. (F.P.V. - PJ Corrientes)	Ídem anterior	Por tenencia para adopción, guarda o cuidado, Trabajador adoptante único o que tuviere esposo, Licencia de 60 a 120 ds. hábiles según la edad del menor.		Prevé 30 días corridos de licencia al personal masculino cuya esposa o concubina haya dado a luz a un niño vivo.			Contempla la unión de personas del mismo sexo.
Expediente: 4875-D-2010 Publicado en: Trámite Parlamentario nº 90 : 06/07/2010. Leverberg, Stella M.(F.P.V. - PJ Misiones)	Ídem anterior			10 días corridos. Nacimiento u otorgamiento judicial de guarda con fines de adopción. En caso de ser múltiples: 20 días corridos.			Para atención de un miembro enfermo del grupo familiar, 30 días laborables de licencia continuos o discontinuos por año calendario.
Expediente: 4594-D-2010. Trámite Parlamentario nº 83. 25/06/2010. Alfaro, Germán E. (F.P.V. - PJ. Tucumán)	Ídem anterior			Por nacimiento o adopción: 5 días corridos anteriores al parto y cinco (5) días corridos posteriores al mismo. Se computan días hábiles. Extendible en caso de ser múltiple 5 días más por hijo.			

PROYECTOS DIPUTADOS	Estado del Proyecto	Licencias para cuidad de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad	Descanso por lactancia	Guarderías.	Otros/ Obs.
Expediente: 4197-D-2010. Trámite Parlamentario nº 74. Fecha: 11/06/2010. Tomas, Hector D. (F.P.V. - PJ San Juan)	Ídem anterior	Por Nacimiento 90 ds. Por adopción 45 ds. Ampliables en caso de ser múltiples. Beneficiario: 1. Madre. 2. Padre en caso de muerte o imposibilidad de la madre.	Estado de excendencia: es transferible al padre: 1.En caso de muerte o incapacidad de la madre. 2. Adoptante único.	Por nacimiento y adopción, diez (10) días corridos. Extensible en caso de ser múltiple. Beneficiario: trabajador varón.			En caso de nacimiento o adopción de hijo que padeciese discapacidad o enfermedad extiende los plazos de licencia, que puede transferirse al trabajador en caso de muerte de la madre o Adoptante Único.
Expediente: 2316-D-2010. Trámite Parlamentario nº 37. 20/04/2010. Belous, Nélide y ot. (proyecto progresista, Si por la U.P., Pado. Socialista, Movimiento proyecto sur)	Ídem anterior	Por Nacimiento o adopción: 180 ds. distribuíbles entre ambos progenitores según sus propias necesidades. En caso de adoptante único: 90 días	Beneficiarios a ambos padres con: Estabilidad en el empleo. Indemnización especial. Derechos de la seguridad social. Estado de excendencia		Dos descansos diarios de 30 m. Durante 1 año. Beneficiario: 1. Madre. 2. lactancia con leche Maternizada o por vía que no implique la participación de la madre puede ser el padre.	Se prevé	
Expediente: 1525-D-2010. Trámite Parlamentario nº 22. 26/03/2010. Gambaro, Natalia y ot. (Peronismo Federal)	Ídem anterior			Por nacimiento o adopción, treinta y cinco (35) días en total. Distribuibles antes y después del parto.			
Expediente: 1204-D-2010. Trámite Parlamentario nº 17. Fecha: 18/03/2010. Basteiro Sergio D.(Nuevo Encuentro Popular y Solidario)	Ídem anterior	Por adopción al padre casado licencia que va de 15 días corridos a 3 días hábiles según la edad del menor. En caso de adoptante único hombre o mujer tendrá licencia que va de 90 días corridos a 3 días hábiles según la edad del menor. (idéntica a la prevista en caso de adopción para la mujer casada.)	Otorga además 10 ds. de licencia por interrupción de embarazo espontáneo o Terapéutico para acompañar a la mujer y 10 días de licencia por nacimiento de hijo muerto. Prevé licencia especial en caso de embarazo de alto riesgo.	Quince (15) días corridos de licencia por paternidad desde el nacimiento de su hijo; y antes del nacimiento de éste, de diez (10) días corridos de licencia especial por embarazo de la madre de su hijo.			"Se refiere a la licencia por paternidad- maternidad" y prevé su aplicación tanto para el empleo público como privado y a toda modalidad de trabajo regida por las leyes argentinas.
Expediente: 3354-D-2009. Trámite Parlamentario nº 79 Fecha: 16/07/2009. Storni, Silvia y ot. UCR	Ídem anterior			2 ds. corridos por nacimiento o adopción. En casos múltiple extiende licencia a 10 días cdos. por c/ hijo a partir del segundo.		Se prevén conforme reglamentación	

PROYECTOS DIPUTADOS	Estado del Proyecto	Licencias para cuidad de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad	Descanso por lactancia	Guarderías.	Otros/ Obs.
Diputados Orden del día nº 0633/2008 - 28/08/08. DICTAMEN CONJUNTO DE LOS EXPEDIENTES 1984-D-2007, 5345-D-2007, 0330-D-2008, 0977-D-2008 y 3310-D-2008		Licencia por crianza: Concluida la licencia por nacimiento y anterior al estado de excedencia: 30 ds. para la trabajadora o el trabajador si aquella no la usufructuare. También en caso de adopción de un menor de 1 año: la puede pedir cualquiera de los padres.	I. Protección contra el despido. Indemnización agravada: para ambos padres. II. Excedencia. Reducción de jornada: Beneficiario: 1. Madre. 2. Padre en caso de a) Fallecimiento de la madre o imposibilidad física o psíquica; b) Adoptante único.	12 días corridos. Se incorpora licencia por visita a menor para adopción de 2 a 12 días corridos por año.			Sustituyese la rúbrica del capítulo II del título VII de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo– (texto ordenado 1976) por la siguiente: "De la protección de la maternidad y de la paternidad"
Iniciado: Diputados Expediente: 5344-D-2007. Trámite Parlament. nº 157. 22/11/2007. Hernández, Cinthia G. y ot. UCR.		Nacimiento o adopción de hijo con discapacidad o enfermedad crónica transferible al padre la licencia de 6 m. posteriores al vencimiento de la lic. del art. 177 LCT 1. Por fallecimiento de la madre en ocasión o como consec. del parto. 2. Imposibilidad física o psíquica de esta. 3. Adoptante único.					
Diputados Orden del día nº 0875/2006 - DICTAMEN conjunto 26 Exptes. 2005/2006.*	29/11/2006 MEDIA SANCION. Pasa a Senado. Caduco en la Cámara Revisora.	Incorpora art.177 ter: Derechos de la paternidad:1. 15 ds. posteriores al nacimiento. 2. 2 días desde que se notifica la guarda por adopción. 3. 45 ds. en caso de adoptante único o por fallecimiento de la madre. Se prevé la ampliación de los plazos en 5 ds. por cada hijo a partir del segundo.	I. Protección contra el despido y dchos. de seg. social para ambos padres. II. Excedencia. Reducción de jornada. Beneficiario: 1. Madre. 2. Padre en caso de a) Fallecimiento de la madre del menor o imposibilidad física o psíquica; b) Adoptante único.	Deroga el inciso a) del art. 158 LCT. Incorpora inc. F) Licencia para visitar al menor o menores que se pretende adoptar: dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año.			Sustituyese la rúbrica del cap. II del título VII de la ley 20.744 –LCT- (texto ord.1976) por la siguiente: "De la protección de la maternidad y de la paternidad". Cuando un matrimonio, pareja adoptante o pareja conviviente se desempeñare a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta o simultánea.

* el 29 de noviembre del año 2006, la Cámara de Diputados de la Nación dio media sanción al proyecto de ley en un trabajo que logró consensuar varias iniciativas parlamentarias, (EXPEDIENTES 0195-D-2005, 0512-D- 2005, 1335-D-2005, 1410-D-2005, 2138-D-2005, 2977-D-2005, 3058-D-2005, 3283-D-2005, 3966-D-2005, 3980-D-2005, 5640-D-2005, 0015-D-2006, 0440-D-2006, 0899-D-2006, 1573-D-2006, 1734-D-2006, 1825-D-2006, 2115-D-2006, 2957-D-2006, 3136-D-2006, 3375-D-2006, 3546-D-2006, 3566-D-2006, 3860-D-2006, 4025-D-2006 y 4268-D-2006).-

Todas las licencias son con goce de haberes.

ANEXO II. Proyectos Cámara de Senadores. C.N.A.

PROYECTOS SENADO	Estado del Proyecto	Licencias para cuidado de hijo	Otros derechos	Licencia por paternidad		GUARDE RÍAS	OTROS/OBS.
Expte. S-3741/2010. ITURREZ DE CAPPELLINI, ADA ROSA DEL VALLE.	02/11/2010 ingreso a comisión DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.	Licencia 90 ds. por nacimiento de hijo. Beneficiario: 1. la madre. 2. el padre en caso de fallecimiento de esta como consecuencia del parto. Extiende la licencia por maternidad en casos de nacimientos de alto riesgo en que el hijo deba permanecer internado. El padre podrá hacer uso de esta en caso de fallecimiento de la madre.		5 días corridos. Se prevé parto múltiple: se adiciona 5 días mas por hijo. (Idéntica licencia en caso de guarda con fines de adopción).			Se prevén conforme Reglamentac.
Expte. S-2076/2010. Montero Laura G. y ot.	07/07/2010 ingreso a comisión DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.			Otorga al padre 5 ds de licencia Posteriores al nacimiento de su hijo o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño en guarda con fines de adopción.			Modifica en iguales condiciones el art. 113 de la Ley N° 22.248. Adapta la licencia por maternidad al plazo de 98 ds. previsto por el convenio 183 OIT.
Exptes.PL-S-1408/2010 PL-S-1234/2010 PL-S-1353/2010 PL-S-1233/2010 PL-S-926/2010 PL-S-657/2010 PL-S-292/2010 PL-S-90/2010 PL-S-83/2010 PL-S-3344/2009 PL-S-720/2009 PL-S-589/2009 PL-S-389/2009	Con dictamen del Senado OD 326/2010. Aprobado. Media Sanción. Pasa a Diputados.	Licencia por nacimiento de hijo u otorgamiento de guarda con fines de adopción: A) 90 ds. a la madre, o al padre en caso de fallecimiento de ésta (dentro de los 60ds) o si fuese adoptante único. Estos plazos se ampliarán en caso de nacimiento de riesgo o de incapacidad o enfermedad crónica del hijo. Se prevé también la ampliación de los plazos en caso de nacimiento o adopción múltiples.	Asignaciones derivadas de la seguridad social. Estabilidad en el empleo. Indemnización especial. Madre Padre Natural o adoptante.	Por nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción 5 días. Aún cuando el hijo naciese sin vida. En caso de nacimiento de alto riesgo o discapacidad o enfermedad crónica la licencia se ampliará de 10 a 30 ds. respectivamente.	1 hora durante el transcurso de la jornada de trabajo, que se puede dividir en dos medias horas, por un año. Beneficiario: La madre natural o adoptiva. El padre en caso de fallecimiento de la madre.	Se prevén conforme reglamentación	Sustituye la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: "Capítulo II: De la protección de la maternidad y de la paternidad" y la denominación del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: "Título VII: De la protección de la familia y Del trabajo en relación al género" Modifica en iguales condiciones los arts. 113 al 118 de la Ley N° 22.248. Modifica asimismo la Ley 24714 de asignaciones familiares.