

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar>

ADDRESSING INEQUALITIES

The Heart of the Post-2015 Development Agenda and the Future We Want for All

Global Thematic Consultation

Conciliación entre trabajo y cuidado infantil.

Discriminaciones y exclusiones en el caso argentino.

Romina Cutuli - Eliana Aspiazu

Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad Nacional de Mar del Plata - CONICET

Octubre, 2012

DISCLAIMER: The findings, interpretations and conclusions expressed in this paper are those of the authors and do not necessarily reflect the policies or views of UN Women, UNICEF or the United Nations.

Sumario

En nuestro país, las políticas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil han estado enfocadas hacia la llamada “protección a la maternidad”. Estas protecciones han implicado una situación de discriminación en el mercado de trabajo hacia las mujeres, reforzando el supuesto de la desventaja para el empleador de contratar mujeres en edad reproductiva. Además, generan situaciones de incongruencia entre la normativa laboral y el derecho familiar, en tanto suponen la presencia de una madre biológica para garantizar al niño su derecho al cuidado exclusivo en los primeros meses de vida. Asimismo, al estar asociadas al mercado laboral formal, excluyen de su espectro a los asalariados informales y los cuentapropistas, reforzando situaciones de vulnerabilidad para esos trabajadores y los niños y niñas que crecen en el seno de esas familias. La rama de actividad más numerosa entre las mujeres y la más feminizada, el servicio doméstico, está actualmente excluido de estas protecciones. Proponemos en este trabajo un relevamiento exhaustivo de las regulaciones vigentes en Argentina, incluyendo legislación y convenios colectivos de trabajo. Observaremos además qué grupos de trabajadores y situaciones familiares quedan en situación de discriminación por la normativa vigente, analizando la composición actual de la PEA, y esbozaremos algunos lineamientos para pensar políticas de conciliación con una mirada inclusiva y de género.

Autoras:

Romina Cutuli. Doctora en Historia, Doctorado Interuniversitario en Historia, UNCPBA-UNMdP. Becaria Doctoral CONICET, con lugar de trabajo en el CEHiS- UNMdP. Integrante del Grupo de Estudios Sobre Familia, Género y Subjetividades, Fac. de Humanidades y del Grupo de Estudios del Trabajo, FCEyS, UNMdP. Investiga las condiciones de trabajo de las mujeres, con especial atención las experiencias de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado. E-mail: rominacutuli@yahoo.com.ar

Elia Aspiazu. Doctoranda con mención en Ciencias Sociales y Humanas (UNQ). Socióloga. Especialista en Relaciones Laborales por la UNMdP. Becaria de Posgrado de Conicet y Docente e investigadora de la FCEyS-UNMdP, integrante del Grupo de Estudios del Trabajo, especializada en temas de Trabajo, Sindicalismo y Género. E-Mail: eliaspiazu@yahoo.com.ar

Presentación

En Argentina, las políticas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil han estado enfocadas hacia la llamada “protección a la maternidad”. Estas protecciones han implicado una situación de discriminación en el mercado de trabajo hacia las mujeres, reforzando el supuesto de la desventaja para el empleador de contratar mujeres en edad reproductiva. Además, generan situaciones de incongruencia entre la normativa laboral y el derecho familiar, en tanto suponen la presencia de una madre biológica para garantizar al niño su derecho al cuidado exclusivo en los primeros meses de vida. Asimismo, al estar asociadas al mercado laboral formal, excluyen de su espectro a los asalariados informales y los cuentapropistas, reforzando situaciones de vulnerabilidad para esos trabajadores y los niños y niñas que crecen en el seno de esas familias. La rama de actividad más numerosa entre las mujeres y la más feminizada, el servicio doméstico, está actualmente excluido de estas protecciones.

En este trabajo, presentamos un relevamiento de las regulaciones vigentes en Argentina, incluyendo legislación y convenios colectivos de trabajo. Comenzaremos sintetizando el proceso de construcción de políticas de cuidado centradas en la figura de la madre biológica y que alentaban la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo, en particular en el período de crianza de los hijos. Luego analizamos los avances y limitaciones en el derecho laboral en materia de conciliación, con particular atención en los cambios y continuidades en la maternalización de esas políticas. Observaremos finalmente qué grupos de trabajadores y trabajadoras queda en situación de discriminación por la normativa vigente, analizando la composición actual de la PEA, y esbozaremos algunos lineamientos para pensar políticas de conciliación con una mirada inclusiva y de género.

Políticas de protección a la maternidad en Argentina: una construcción centenaria

Las políticas de cuidado transitan en dos grandes frentes, según tengan como principal objetivo la compensación monetaria del tiempo de cuidado –mayoritariamente tiempo femenino-, o la reducción del tiempo de cuidado que debe resolverse en el ámbito privado/doméstico. Siguiendo la clasificación propuesta por Cutuli y Martino (2012), denominaremos a estas políticas como “pasivas” y “activas”, respectivamente, pues las primeras refuerzan y las segundas previenen la familiarización y la feminización del cuidado.

Durante todo el siglo XX la mayor parte de las políticas de cuidado tendieron a reforzar la familiarización y feminización del cuidado. La primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores fue sancionada en 1907 y, aunque su alcance en la práctica fue limitado, sentó las bases de toda la política de conciliación entre cuidado y trabajo que se desarrolló en nuestro país. La historia del derecho del trabajo en algunos países europeos sigue un derrotero similar (Prieto 2007, Zylberberg-Hocquard 1997). Se regula el trabajo de las mujeres y los niños aún cuando no había consenso para legislar sobre el trabajo en general.¹ En aquellos tiempos el trabajo femenino era definido como un problema social vinculado a los deficientes ingresos de los trabajadores varones (Lobato 2000), con lo cual la lucha central del movimiento obrero llevaba implícita la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo. La normativa preveía un descanso no remunerado posterior al parto de 30 días y dos descansos diarios para continuar la lactancia, aunque –a diferencia de legislaciones posteriores- el permiso no era de carácter obligatorio (Kandel 2008).

Varias modificaciones se sucedieron hasta la creación de la Caja de Maternidad en 1949, que establecía un fondo cofinanciado con aportes de las trabajadoras de entre 15 y 45 años, de los empleadores y del Estado (Gaggero y Garro 2004). Este fondo, que por su obligatoriedad aseguraba las remuneraciones durante los permisos por maternidad, actuaba como mecanismo de exclusión del mercado de trabajo formal, al encarecer los costos laborales de la contratación de mujeres –que los empresarios siempre supieron compensar con salarios más bajos-.

¹ En Argentina, dos años antes había sido rechazado el “Código González”, elaborado en base al informe de Juan Bialek Massé (Zimmermann 1994).

Además, reducía la constitución solidaria del fondo a las mujeres en edad reproductiva, confirmándolas como las únicas responsables del cuidado infantil. En este aspecto, se diferenciaba de un modo sustancial de otras políticas de seguridad social, como las cajas jubilatorias. A ellas aportaban solidariamente todos los trabajadores, sin distinción de sexo y edad, aún cuando las mujeres rara vez accedían a ellas. Las trayectorias laborales inestables y asociadas a los ciclos reproductivos las excluían de esta protección, a la que accedían hasta tiempos muy recientes a través del marido (Lo Vuolo 2007).

La Ley de Contrato de Trabajo,² que con sucesivas modificaciones en la década de 1990 sigue siendo el eje de la regulación de las relaciones laborales, prevé un descanso de 90 días por maternidad, distribuidos en 30-45 días anteriores a la fecha probable de parto, y los restantes hasta completar los 90 días, luego del nacimiento del hijo (LCT 1974, 177°). Además de ello, se incluye el derecho a excedencias de tres a seis meses sin goce de haberes con obligación para el empleador de conservar el puesto de trabajo,³ una hora diaria por lactancia durante el primer año de vida y la protección por despido durante el embarazo y los siete meses y medio posteriores al parto (Ackerman 2000). Se reglamenta, además, la obligatoriedad de las salas maternales en las empresas en que trabajen más de cincuenta mujeres, aunque aún hoy, para la mayor parte de las y los trabajadores, el acceso a las instituciones de cuidado infantil es asumido de manera privada, sólo por quienes pueden pagar por ese servicio.

Para los varones, en cambio, la Ley de Contrato de Trabajo, contempla un permiso por nacimiento de hijo de dos días (LCT 1974, 158°). En Argentina, donde alrededor del 40% de los nacimientos se produce por cesárea, el período de internación de la madre y el niño es superior a ese permiso. Ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto, al padre le corresponde un permiso laboral para el cuidado del recién nacido, derecho que se ha consagrado en otros países –Chile, por ejemplo- (Martínez Frazoni y Camacho 2007). El permiso

² Otras protecciones discriminatorias, como la prohibición del trabajo nocturno y de las tareas penosas para las mujeres, la asignación por esposa, fueron derogadas durante la década de 1990, en un contexto de retracción de los derechos laborales (Cutuli, Del trabajo a la casa... una mirada de género sobre las trabajadoras de la industria pesquera en tiempos de precarización laboral (Mar del Plata, 1990-2010) 2012)

³ Un decreto reglamentario impuesto por el Gobierno Militar en 1977, redujo la excedencia que era, en la versión original de la LCT, de seis meses a un año.

de noventa días por adopción puede obtenerse por homologación, por precedentes jurisprudenciales, solo para las mujeres, aunque la Ley de Adopción vigente contempla como posible adoptante a un varón soltero.

Las políticas de conciliación asumen a las mujeres como únicas cuidadoras, aunque las exiguas protecciones que contemplan para ellas poco colaboran a una conciliación efectiva. La opción por un 25% de indemnización al concluir el período de licencia obligatoria,⁴ aún vigente, confirma en la letra de la ley la presunción de que retirarse del mercado laboral es una elección conveniente para las mujeres cuando se convierten en madres. Conforme desalienta la continuidad de las mujeres en el mercado de trabajo luego de la maternidad, podemos incluir este aspecto de la normativa entre las políticas pasivas de conciliación. Los breves períodos de licencia remunerada y las escasas oportunidades de acceso a instituciones de cuidado contribuyen a que el retiro del mercado de trabajo constituya para muchas mujeres, no una elección conveniente, sino la única.⁵

Normativas de conciliación entre trabajo y cuidado. Avances y propuestas en la negociación colectiva y la legislación.

La negociación colectiva es la herramienta principal con la que cuentan los trabajadores y las trabajadoras formales para lograr avances sobre el piso mínimo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo - LCT- respecto de sus derechos. En la última década, ha habido un fortalecimiento de la valoración y del uso por parte de los actores del mundo del trabajo de esta institución laboral; así como un aumento, respecto de la década del noventa, en los convenios y acuerdos colectivos negociados y en la cantidad de trabajadores/as amparados por la cobertura de la negociación colectiva (Lanari 2008, Trajtemberg 2009).

⁴ Ley de Contrato de Trabajo n° 20744, ob. cit. Art. 183

⁵ Como señala Mario Ackerman, si bien la legislación protege la estabilidad en el empleo de la mujer-madre, no se proveen "*facilidades serias para la asunción de responsabilidades ni para el ejercicio de los derechos familiares*" (Ackerman 2000, 30)

No obstante, la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado. Si bien en las últimas décadas las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral formal, así como su presencia en la actividad sindical creció considerablemente -impulsada por la Ley de Cupo Sindical Femenino de 2002, que establece un mínimo de representación de mujeres en los cargos electivos y en las unidades de negociación de los sindicatos-, los temas de equidad de género aún no forman parte prioritaria de la agenda sindical y, en consecuencia, tampoco de las discusiones sobre condiciones de trabajo en las instancias de negociación colectiva. Además, las mujeres se insertan frágilmente en los ámbitos del poder gremial, lo cual dificulta las posibilidades que tienen de ser protagonistas, de incluir sus propias demandas y de modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder (Lupica, 2010).

En este sentido, son pocos los Convenios Colectivos de Trabajo –CCT- en los que se han incluido avances en materia de conciliación entre trabajo y cuidado con perspectiva de género. El abordaje de esta problemática en los ámbitos gremial y empresarial, como una problemática que afecta los trabajadores/as en su conjunto, tanto mujeres como varones, es un proceso aún incipiente, ya que sigue siendo interpretado como una cuestión relativa a las mujeres y, por lo tanto, su tratamiento ligado mayormente a la protección de la maternidad.

De todas formas, se pueden observar algunas experiencias que muestran el inicio de un viraje hacia la consideración de la conciliación como un derecho de todos y todas. Mientras que la actividad privada aún está lejos de lograr cambios significativos en esta dirección, en el ámbito del empleo estatal, particularmente en la Educación Universitaria, es donde se produjeron los mayores cambios, además existen actualmente proyectos de Ley para modificar los estatutos y normativas de empleo en la Administración Pública respecto de las licencias parentales.

La conciliación en los CCT de la actividad privada

La gran mayoría de los CCT vigentes en la actividad privada afirman las licencias parentales y los derechos en materia de conciliación ya establecidos en la legislación nacional a través de la LCT. Dos estudios sobre los contenidos de género en la negociación colectiva (Abramo y Rangel

2003, Trajtemberg 2009) clasifican y contabilizan las cláusulas negociadas en los CCT que contienen alguna modificación respecto de temas como maternidad y paternidad, familia, condiciones de trabajo de las mujeres y promoción de la igualdad. Ambas investigaciones encuentran que los contenidos más frecuentes se vinculan con la protección del embarazo y de la maternidad -estabilidad laboral, reducción horaria, horas de lactancia, entre otras- y se dirigen exclusivamente a la mujer trabajadora. También visualizan, en menor proporción, cláusulas que incorporan al trabajador varón, relativas a: licencias por paternidad -garantizando o extendiendo los 2 días que permite la LCT o ampliando ese derecho a los padres adoptantes-; aumentos en las asignaciones monetarias por nacimiento de hijos/as o por guardería -que pueden percibir tanto padres como madres-; y licencias por adopción que afirman, y en algunos casos amplían, lo pautado en la LCT. De los resultados de estos relevamientos se desprende que aún es incipiente la incorporación de cláusulas que traten la conciliación entre trabajo y cuidado con una perspectiva de género. Abramo y Rangel concluyen para los años 1990 a 2001 que “la gran mayoría de los temas negociados -más del 80% de las cláusulas aprobadas- se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres” (2003, , 223), mientras que Trajtemberg (2009) afirma esta tendencia para el periodo de 2003 a 2008, sosteniendo que “la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar”.

En un relevamiento propio, realizado a partir de la Base de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación, observamos se han incorporado que en algunos casos contenidos de género en materia de conciliación, pero son pocos y representan un avance incipiente en la igualación de derechos. Esto último responde principalmente a dos motivos: por un lado, que se trata mayormente de una afirmación de lo que dice la LCT o se extienden beneficios pero sosteniendo la brecha entre los derechos de varones y mujeres; y por otro lado, que en la mayoría de los casos son acuerdos logrados en negociaciones realizadas por empresa y, en menor medida, en negociaciones de toda una rama de actividad, por lo que su alcance respecto del ámbito de aplicación y la cobertura de trabajadores/as es limitado.

Las cláusulas que no se dirigen solo a la protección de la maternidad son escasas, siendo las más comunes las que extienden las licencias por paternidad, con un máximo de 15 días. A modo de ejemplo podemos mencionar las siguientes negociaciones: la Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica amplió la licencia por paternidad a 10 días corridos para los trabajadores de todas las empresas del sector; el Sindicato de Empleados de Comercio en un acuerdo con la Empresa Office Net S.A. negoció el derecho a una licencia por paternidad de 14 días corridos para los empleados varones; el Sindicato de Petroleros con la Empresa YPF, acordaron extender la licencia de paternidad por nacimiento de hijo a 7 días y por adopción a 5 días al padre y 45 días a la madre. Otros gremios extendieron la licencia por paternidad a 5 días, como por ejemplo la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, la Asociación de Personal Técnico Aeronáutico y la Sociedad Aguas de Tucumán; o de 4 días como La Fraternidad, la Federación Obrera de la Industria del Vestido, la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, la Unión de Cortadores de la Indumentaria, el Sindicato de Obreros Marítimos Unidos; en todos estos casos en acuerdos específicos por empresas.

Un CCT que agrega una cláusula inédita es el firmado entre la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal (AIERH) y la Unión de Administradores de Inmuebles (UADI) que otorga la posibilidad de una *licencia de 30 días corridos para el padre del recién nacido cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él*. Esta última cláusula corrige la omisión de la LCT, que en caso de fallecimiento de la madre no contempla la necesidad de cuidado del niño/a recién nacido/a.

Trabajadores y trabajadoras estatales

Con una situación considerablemente diferente a la actividad privada, en el caso de la Administración Pública Nacional, los trabajadores y trabajadoras poseen derechos ampliados respecto de la conciliación. Las licencias son más extensas y, si bien aún se está lejos de la igualdad, se han incorporado posibilidades mayores para el varón respecto del cuidado de sus hijos/as, situación que alivia la carga de cuidado que en la LCT aparece como responsabilidad exclusiva de las mujeres. En este sentido, el Decreto 214/2006 que homologa el Convenio

Colectivo de Trabajo General y rige el empleo en la Administración Pública Nacional, establece una licencia por maternidad con goce de haberes de 100 días, plazo ampliable en 10 días más en caso de parto múltiple o a partir del nacimiento del tercer hijo; otorga al padre 5 días hábiles por nacimiento de hijo y otorga al “agente” -sin distinción por sexo- 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 100 días corridos. Ahora bien, en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio se limitará el plazo a 30 días respecto del agente varón. Algunos CCT firmados por sindicatos estatales con Institutos Nacionales, como por ejemplo la Administración Federal de Ingresos Públicos –AFIP- y el Instituto de Servicios a Jubilados y Pensionados – INSSJyP-, extienden las licencias por paternidad a un periodo de entre 10 y 15 días.

Por su parte, en la Provincia de Buenos Aires y los Municipios, los derechos de conciliación son más escasos: el Estatuto para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (Ley 10.430) otorga 3 días de licencia por paternidad por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción; la Ley 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires permite a los padres 10 días corridos por nacimiento de hijo; mientras que el Estatuto para el Personal de las Municipalidades (Ley 11.757) sólo otorga un día de licencia por paternidad. Respecto de este último, algunos acuerdos firmados por trabajadores municipales de varios distritos argentinos avanzan en extensiones de la licencia por paternidad. 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.

La Educación Universitaria, algunos avances hacia la conciliación con equidad de género.

En el ámbito de la Educación Universitaria es donde se han registrado los avances más significativos respecto licencias parentales, a través de acuerdos paritarios entre los sindicatos y las instituciones empleadoras. Los acuerdos negociados en algunas Universidades Nacionales han superado incluso el decreto 688/93 que regula el art. 114 del estatuto docente, que otorga

135 días de licencia por maternidad y 5 días por paternidad, previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción (Actis Di Pasquale, Aspiazu y Luena 2012)

Las modificaciones más frecuentes se basaron en la extensión de las licencias por maternidad y paternidad. En 2009, la Universidad Nacional de La Plata acordó extender la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y ampliar la licencia por paternidad a 5 días. En 2011 en la Universidad Nacional de General Sarmiento, los gremios de docentes –ADIUNGS- y no docentes –APUNGS-, acordaron ampliar la licencia por maternidad con goce de haberes de 3 a 7 meses y medio, y reconocer a los padres el derecho a una licencia de 30 días. También en 2011, la Universidad de Buenos Aires (UBA) amplió las licencias por maternidad de 90 a 105 días, por adopción de 45 a 60 días y por lactancia de 240 días a 330 días para todos sus trabajadoras no docentes, auxiliares y de servicios; mientras que las licencias por paternidad pasaron de 3 a 15 días.

En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata, además de dichas extensiones, se incluyó el criterio de transferibilidad de las licencias parentales. Tanto el gremio de personal universitario –APU- en 2010 como el gremio docente -ADUM-, en 2011, cada uno e sus respectivas negociaciones paritarias acordaron la ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea transferida al padre del recién nacido siempre que el mismo sea docente o no docente empleado por la UNMDP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

Finalmente, reforzando esta tendencia en el ámbito universitario, a fines del año 2011 la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) acordaron sobre una propuesta de extensión de los plazos de las licencias parentales, incluyendo distintas modalidades de familia. Se ampliaron de 90 días a 180 la licencia por maternidad. En el caso de nacimiento la “madre gestante” deberá dejar de trabajar 45 días antes del parto y hasta 45 después; pudiendo optar, según plantea la Ley de Contrato de Trabajo, por reducir la licencia a 30 días antes del parto y llevar a 60 los días posteriores al nacimiento. Mientras que el padre o la madre no gestante, que preste servicios en el ámbito de la Universidad o en una actividad con régimen similar, gozará de una licencia de 15 días en el

mismo período. En los otros 90 que agrega la licencia parental, los o las integrantes de la pareja podrán decidir quién gozará de los días no laborables, pudiendo ser distribuida entre ambos/as. Esta propuesta actúa como un precedente importante para que los gremios docentes que integran dicha Federación negocien la aplicación de estas modificaciones en las distintas universidades nacionales.

Proyectos legislativos para modificar las regulaciones laborales sobre conciliación

Actualmente, existen en Argentina iniciativas con estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reformar las regulaciones sobre conciliación entre trabajo y familia, resaltando 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. En su mayoría, parten de la aplicación igualitaria de las normas tanto para la maternidad-paternidad biológica como la adoptiva (Actis Di Pasquale, Aspiazu y Luena 2012).

Entre ellos se destaca un Proyecto de Ley Nacional, con media Sanción en el Senado, que plantea la incorporación de la licencia por adopción, una licencia al padre por 5 días posteriores al nacimiento del hijo o adopción; prevé la transferibilidad de licencias al padre en caso de fallecimiento de la madre, o cuando fuere adoptante único; asigna estabilidad laboral al hombre y a la mujer y el goce de los beneficios de la seguridad social; y otorga descansos diarios por lactancia a la madre biológica y a la adoptante; entre otras modificaciones.

Como puede observarse, tanto en la actualidad como históricamente el Estado ha sido siempre el empleador más propenso a incorporar cláusulas de género en la legislación laboral y en la negociación colectiva, lo cual se verifica en los convenios y las leyes que rigen el empleo estatal (Trajtemberg 2009). Por lo tanto, las protecciones laborales son algo más flexibles para los trabajadores estatales que para los privados y puede pensarse que, aunque aún se trata de un proceso incipiente, son los ámbitos más permeables a la incorporación de políticas de conciliación que tiendan a la equidad.

Además, es interesante destacar que, tanto en los acuerdos firmados en el ámbito universitario como en el mencionado proyecto de Ley Nacional, los fundamentos señalan la necesidad de enfrentar la tradicional división sexual del trabajo en el hogar que adjudica casi exclusivamente el rol de cuidadora a la mujer, así como se menciona la necesidad de un fortalecimiento de los roles compartidos y de la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para varones y mujeres.

Incluidos y excluidos de las políticas de cuidado en Argentina.

En Argentina, menos de la mitad de las mujeres trabaja como asalariada formal –el resto son trabajadoras independientes y asalariadas informales-. Es decir, que la mitad de la población trabajadora femenina está excluida **de hecho** de las protecciones previstas por la LCT -y, por lo tanto, de la cobertura de los CCT-. Si tenemos en cuenta, además, que un 18% de la PEA femenina se desempeña en el servicio doméstico –que es la rama de actividad más feminizada, con niveles cercanos al 100%-, bajo un régimen laboral que excluye la protección a la maternidad. Ergo, un quinto de la población femenina se encuentra excluida **de derecho** de esas protecciones. Teniendo en cuenta que la mayor parte de las discretas protecciones al cuidado ofrecidas por la normativa laboral están centradas en la figura de las madres biológicas, resulta de ello una permanente tensión entre una situación de déficit de cuidado y una autoexclusión del mercado de trabajo -solapadamente voluntaria- por parte de las mujeres. Cabe destacar igualmente, que las protecciones laborales, amén de favorecer el inicio de los vínculos familiares y la seguridad económica de las y los trabajadores y sus dependientes, constituyen sólo un aspecto de una política de cuidados que facilite la conciliación entre la vida laboral y familiar. Un eje ineludible de las políticas activas de conciliación es el de la institucionalización del cuidado, que abordaremos en lo que sigue.

El 63% de los nacidos vivos, tiene como progenitora a una mujer de 29 años o menos.⁶ En las mujeres, este grupo de edad presenta una tasa de actividad del 39% -18 puntos porcentuales

⁶ Elaboración propia en base a (Ministerio de Salud 2011)

menor a la masculina- (INDEC 2012). Otro dato significativo es que en este grupo poblacional, existe una brecha de 9 puntos entre los aglomerados de más de 500 mil y los de menos de 500 mil habitantes, lo que parece hablar de las dificultades de inserción laboral de los jóvenes, pero también de la escasez de servicios de cuidado que, como veremos, se encuentran concentrados en los grandes centros urbanos. La inserción tardía en el mercado de trabajo en las mujeres, puede verse reflejada nuevamente a través del caso del servicio doméstico, que ostenta un mercado de trabajo más envejecido que la media femenina (MTEySS 2006).

La escasez de servicios públicos de cuidado da cuenta, como contrapartida, que el cuidado infantil en Argentina, tiene altos niveles de familiarización, privatización y feminización. Esto último resulta central pues ya sea que se resuelva al interior de los hogares o a través del mercado, remunerado o no, es mayoritariamente realizado por mujeres. Indirectamente, los altos índices de trabajadoras de servicio doméstico en Argentina también son evidencia de esos altos niveles de privatización del cuidado.

La presencia de instituciones de cuidado infantil es muy baja en Argentina. El nivel inicial es definido por la Ley de Educación Nacional como “una unidad pedagógica” que “comprende a los/las niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive” (Ley de Educación Nacional 2006, 18°). Este nivel se subdivide en Jardines Maternales, para los niños entre cuarenta y cinco días y dos años inclusive, y jardín de infantes, entre tres y cinco años inclusive. La Ley contempla la obligatoriedad del último año -cinco años- y la universalización para los niños de cuatro años. La intención de la citada Ley de “expandir los servicios de educación inicial”, se ha concentrado en los últimos ciclos del nivel inicial. Y aunque los datos censales ofrecen algunos avances, cerca de la mitad de la población de 3 y 4 años se encuentra fuera del sistema educativo. La tasa de asistencia en el grupo de 3-4 años pasó de un 39% a un 55% entre 2001 y 2010 (INDEC 2012).

En el grupo 0-4 años se registra una cobertura del 10% de la población total, aunque esa cifra se debe a la concurrencia del grupo de 3-4 años, que representa un 90% de la población que asiste

a un establecimiento de nivel inicial.⁷ Si se desagrega el jardín maternal, encontramos un nivel de inclusión de apenas un 3% de la población de 0-3 años.⁸ De ellos, el 65% se concentra en ciudad y provincia de Buenos Aires y más de la mitad asiste a establecimientos de gestión privada (DINIECE 2010). Entre los niños de tres años del quintil más pobre en ingresos, sólo el 25% de los niños asiste al jardín de infantes, mientras que el porcentaje se eleva al 47% en el universo de los hogares más ricos, lo que representa una brecha de 22 puntos porcentuales. La asistencia a la sala de 4 años muestra una brecha algo menor, de 20 puntos (DINIECE 2007).

Al contemplar además la cobertura horaria ofrecida por estos establecimientos, hallamos que a nivel nacional, el 95% ofrecen una jornada simple –entre tres horas y media y cuatro horas-. Entre los establecimientos del sector privado, un 6,6% de los establecimientos ofrecen jornada extendida o completa, mientras que sólo un 3,4% de los de sector público lo hacen. En la ciudad de Buenos Aires estos índices exhiben un panorama algo más favorable, con un 75% de jornada simple y 22% de jornada completa. Paradójicamente, la ciudad de Buenos Aires ostenta el más bajo índice de población infantil y el más bajo índice de dependencia potencial (INDEC 2012), lo que da cuenta de intensas desigualdades en términos geográficos y de ingresos, reforzadas por políticas públicas de cuidado que parecen estar más presentes allí donde menos urgen.

Estos datos resultan fácilmente asociables a las más bajas tasas de actividad de las mujeres, sus mayores índices de subocupación horaria y registración laboral (Actis Di Pasquale y Cutuli 2011), entre otros indicadores de calidad de empleo y nivel de ingresos. Al mismo tiempo, exponen por omisión las diversas y poco abordadas situaciones de “déficit de cuidado” (Hochschild 2008, 308) que hasta ahora han sido observadas a través de algunos estudios de caso (Alegre 2011, Cutuli 2012).

Entre las políticas “pasivas”, puede incluirse la Asignación Universal por Hijo (AUH), una política de transferencia monetaria iniciada a fines de 2010 que asegura un ingreso mínimo a las y los menores de 18 años cuyos progenitores no han accedido al empleo registrado, que incluye

⁷ Elaboración propia en base (INDEC 2012, DINIECE 2010) .

⁸ Existen algunas dificultades para establecer una correlación entre los datos de población por edad y el nivel educativo al que asiste, ya que la edad escolar comprende a los niños nacidos entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del corriente –por ej. asisten a sala de tres años aquellos que cumplen tres años en ese lapso-, y la edad censal, a la edad cumplida a las 00hs. del día del censo. Si incluimos a la totalidad de niños de tres años el índice asciende a un 3,8% mientras que si excluimos resulta un 2,6%.

asignaciones familiares. Esta política ha sido analizada en el marco de aquellas que tienden a garantizar un “piso de protección social” (ONU 2009) a una población vulnerable, como la infantil. Es factible asimismo, pensarla como una política de cuidado, en particular si se tienen en cuenta las contraprestaciones requeridas para su percepción: controles médicos y calendario de vacunación al día, y asistencia escolar al ciclo obligatorio –desde los cinco años hasta la finalización de la escuela secundaria-. Además, son las mujeres-madres un sujeto central de esta política, ya que son las elegidas en primera instancia para recibir transferencia en nombre de sus hijos. La incompatibilidad entre la AUH y el trabajo remunerado –excepto el servicio doméstico- y las obligaciones asociadas al cuidado –salud y educación- necesarias para recibir la transferencia, la definen indirectamente como una remuneración al cuidado.

Conclusiones y propuestas para una agenda en materia de conciliación entre trabajo y cuidado⁹

La agenda en torno a la conciliación entre trabajo y cuidado ha sido equívocamente relegada en Argentina en tiempos de desempleo. En primer lugar, porque a lo largo de la década de 1990, los derechos laborales sufrieron una retracción en nombre de la necesidad de bajar costos laborales para favorecer la creación de puestos de trabajo,¹⁰ y las reivindicaciones laborales se vieron opacadas por la urgencia de conservar el empleo.¹¹ En segundo, porque las bajas tasas de empleo de las mujeres, especialmente de las mujeres pobres, siguieron resolviendo la mayor parte de las necesidades de cuidado infantil de manera privada y doméstica. Las escasas oportunidades laborales de las mujeres de los sectores más pobres, reforzadas por sus obligaciones de cuidado, fueron interpretadas como un dato estanco de la realidad, categorizándolas como “inempleables” (Ministerio de Desarrollo Social 2006).

⁹ Se había avanzado en algunas conclusiones sobre las políticas de transferencia y el cuidado en (Cutuli 2012).

¹⁰ Se introdujeron en ese sentido la Ley de Empleo (1991) y la Ley de Riesgos de Trabajo (1996) entre otras.

¹¹ A lo largo de la década de 1990, los conflictos de tipo “defensivo” –conservación o recuperación de puestos de trabajo- ganaron protagonismo frente a los “reivindicativos” –salarios, condiciones de trabajo, seguridad social- (Iacona y Pérez 2000).

La Asignación Universal por Hijo (AUH) tiene como predecesora al Plan Familias por la Inclusión Social (PFIS). Éste nació a partir del establecimiento de una división sexual entre los beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJHD), que fueron transferidos en 2006 al Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) y al mencionado PFIS. La innovación refería a la necesidad de distinguir entre beneficiarios “empleables” y los citados “inempleables”. Para los primeros se adoptó una política de capacitación que favoreciera la reinserción en el mercado de trabajo, y para los segundos, una política de transferencia. La población elegible para este plan estaba compuesta por mujeres con hijos menores de 18 años, y la condicionalidad -al igual que para percibir la AUH- estaba asociada a la escolaridad y la sanidad de los hijos (Campos, Faur y Pautassi 2007).

Los datos actuales del mercado de trabajo confirman la presunción de que las mujeres pobres no pueden trabajar. Entre las mujeres de bajo nivel educativo, el empleo es una situación minoritaria. La tasa de actividad para este subgrupo era de un 30% en 2010, mientras que en las mujeres de alto nivel educativo alcanzaba un 80% (Actis Di Pasquale y Cutuli 2011). Ello da cuenta en parte de las fuertes dificultades a las que se enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad para acceder al trabajo remunerado. Las políticas de transferencia centradas en la maternidad habrían tendido a reconocer esta situación de hecho. Estas políticas, si bien permiten resolver en el corto plazo las situaciones de indigencia de estas mujeres y sus familias, tienden asimismo a reforzar la división sexual del trabajo.

Al institucionalizar una desigualdad de hecho, la política adquiere un significado ambiguo. Para muchas mujeres representa la única oportunidad de independencia económica respecto de sus parejas o ex-parejas (Goren 2011), aunque a costa de confirmar -y constreñir- mediante un pago a quién le corresponde ocuparse del cuidado y bajo que pautas mínimas debe hacerlo. La imposición de un valor económico inferior al del salario de mercado, más allá de las limitaciones financieras que puede hallar toda política distributiva, confirma la desvalorización social de las actividades de cuidado. En este sentido, la asignación monetaria aparece como una compensación a la condición de inempleabilidad impuesta por una organización social del cuidado que no se cuestiona ni se modifica. Como contrapartida, las críticas a este tipo de

programas por el desaliento a la inserción en el mercado de trabajo de las mujeres pobres, omiten qué segmentos del mercado laboral están disponibles para incluir a estas mujeres con escaso acceso a la educación formal y dificultades para conciliar el trabajo asalariado con el cuidado infantil. Si tienen alguna incidencia las políticas de transferencia sobre el mercado de trabajo, es en sus segmentos más débiles y precarios.

Por otro lado, las políticas de cuidado asociadas al trabajo asalariado tienen, como principal debilidad, la limitada incidencia del empleo formal en Argentina. Además, como hemos visto, incluso en un periodo de crecimiento de la economía y del empleo formal¹², como el de la última década, los avances logrados en derechos de conciliación, ya sea respecto de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado o de protección al cuidado de niños/as, han sido muy débiles en general, y casi inexistentes en el caso del empleo privado. A la vez que siguen representando, más allá de algunas mínimas ampliaciones de derechos a los trabajadores varones, un sistema de protección dirigido a las trabajadoras mujeres, en tanto potenciales madres.

En este sentido, si la protección al cuidado sigue entendiéndose como un derecho asociado al trabajo, la restricción de su feminización es fundamental para que los efectos de protección no repercutan negativamente en el acceso de las mujeres al empleo, como estímulos a la discriminación. Asimismo, no debe omitirse que aún en condiciones favorables de empleo y protección al cuidado, otras políticas deben articularse para favorecer la conciliación entre trabajo y cuidado infantil.

La implementación de modalidades de flexibilización laboral¹³ que ofrezcan a las y los trabajadores más oportunidades de autoregular los tiempos de trabajo y cuidado favorecerían la conciliación tanto como la corresponsabilidad entre géneros. Recordando que en materia de cuidado, el tiempo es la unidad de medida vital para la administración de políticas, es fundamental contemplar que, como señala Keith Hart “cuando la gente hace casi todas las

¹² A partir del año 2003 las instituciones laborales se fortalecieron y se evidenció un crecimiento de la afiliación sindical, de la negociación colectiva como herramienta de mejora de las condiciones laborales y el conflicto laboral recuperó su carácter reivindicativo (Palomino, 2010).

¹³ Siguiendo a (Fernández Macías 2004) Se entiende por “flexibilización laboral” aquella organización del tiempo que favorece la autonomía de los trabajadores, mientras que la discrecionalidad de las empresas en la organización del tiempo de trabajo, en perjuicio de los trabajadores, se denomina “flexibilidad empresarial”.

cosas para sí misma, lo que importa es una reducción del tiempo de trabajo necesario para realizar cada tarea” (Hart 2001, 120).

En este aspecto, la provisión de servicios públicos resulta irrenunciable y no reemplaza a los pagos a cambio de cuidado, cuyo valor monetario es además, de compleja definición. Liberar tiempo ofrecería a los individuos mayor autonomía que la que les permitiría la mercantilización de sus tareas. La relación costo-beneficio de las instituciones públicas y gratuitas de cuidado infantil no puede medirse sólo en términos del beneficio económico que le brindan a los sujetos. Debe ser pensada además en términos de equidad de género y ampliación de oportunidades, especialmente para mujeres que tienen como única alternativa para insertarse en el mercado laboral resolver el cuidado de sus hijos pequeños con terceros no familiares. Resulta vital recordar, además, que los niños y niñas son los sujetos beneficiarios de estas políticas, pues cuando el trabajo es imperativo de supervivencia, el déficit de cuidado se traduce en niños y niñas que carecen de cuidado. La ampliación de las instituciones públicas y gratuitas de cuidado es, a todas luces, una política a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, y también para los niños y niñas.

Bibliografía

«Ley de Educación Nacional.» *Ley de Educación Nacional - 26206*. Buenos Aires, 2006.

Abramo, Luis, y Marta Rangel. «Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR.» En *NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo*, de Enrique De la Garza Toledo, 215-242. Buenos Aires: CLACSO, 2003.

Ackerman, Mario. «La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina.» En *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, de Haydee Birgin. Buenos Aires: Biblos, 2000.

Actis Di Pasquale, Eugenio, Eliana Aspiazu, y María Luena. *Actis Di Pasquale, E., Aspiazu, E., Cutuli, R., Ibañez, V., Luena, M. (2012). Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado. Cuadernillo de Difusión. Extensión universitaria. Mar del Plata: FCEyS. UNMdP. Mar del Plata: FCEyS-UNMdP, 2012.*

Actis Di Pasquale, Eugenio, y Romina Cutuli. «Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata. 2006-2010» *10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, 10° Congreso Nacional de Estudios ASET, 2011. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p14_Actis.pdf, última visita: 29 de abril de 2012.

Alegre, Patricia. *Diagnóstico de la situación socioproductiva del Partido de General Pueyrredón. Grupos vulnerables y políticas de cohesión*. Proyecto UNMdP -MGPEU-LA-WIN European Union and Latin America for Welfare INTEGRATED POLICIES” - DCI-ALA/19.09.01/2008/19157/161-164/URB-AL III-57, Mar del Plata: UNMdP, 2011.

Campos, Luis, Eleonor Faur, y Laura Pautassi. *Luis Campos, Eleonor Faur y Laura Pautassi, Programa Familias por la Inclusión Social. Entre el discurso de derechos y la práctica asistencial*. Buenos Aires: Luis Campos, Eleonor Faur y Laura Pautassi, Programa Familias por la Inclusión Social. Entre el discurso de derechos y la práctica asistencial, Buenos Aires, Centro de Estudios Legales y Sociales, 2007.

Cutuli, Romina, y Alejandro Martino. «Políticas públicas de conciliación entre trabajo y cuidado: propuestas para su conceptualización a partir del caso argentino.» *Estado, políticas sociales y sociedad. Debates latinoamericanos*. Tandil, 2012.

Cutuli, Romina. «Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras (Mar del Plata, Argentina).» *La Ventana*, 2012: en prensa.

Cutuli, Romina. *Del trabajo a la casa... una mirada de género sobre las trabajadoras de la industria pesquera en tiempos de precarización laboral (Mar del Plata, 1990-2010)*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Mar del Plata, 2012.

DINIECE. *Mapa Educativo Nacional*. Buenos Aires: Ministerio de Educación, 2010.

DINIECE. *Temas de educación. El nivel inicial en la última década: desafíos para la universalización*. Boletín DINIECE - Año 2 - Número 2, Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - Presidencia de la Nación, 2007.

Fernández Macías, Enrique. «Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo.» En *Nuevos tiempos de actividad y empleo*, de Rafael Muños de Bustillo. Madrid: MTAS, 2004.

Gaggero, Horacio, y Alicia Garro. «La política de seguridad social peronista.» En *Sueños de bienestar en la Nueva Argentina. Estado y políticas públicas durante el peronismo. 1946-1955*, de Patricia Berrotarán, Aníbal Jáuregui y Marcelo (ed.) Rougier, 175-192. Buenos Aires: Imago Mundi, 2004.

Goren, Nora. «La Asignación Universal por Hijo. ¿Conquista de nuevos derechos? ¿Viejas o nuevas identidades femeninas?» *10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET, 2011.

Hart, Keith. «La articulación de consumo y el nivel de vida.» En *El nivel de vida*, de Amartya Sen, 104-142. Madrid: Editorial Complutense, 2001.

Hochschild, Arlie. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz, 2008.

Iacona, Juana, y Sandra Pérez. «La conflictividad laboral en el inicio y en el epílogo del gobierno de Menem. Fotografías en movimiento de un tiempo vertiginoso.» *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Buenos Aires, 2000.

INDEC. «Censo 2010.» 2012. <http://www.censo2010.indec.gov.ar> (último acceso: 20 de octubre de 2012).

INDEC. *Encuesta Permanente de Hogares*. Buenos Aires: INDEC, 2012.

Kandel, Ester. *Ley de trabajo de mujeres y menores. Un siglo de su sanción*. Buenos Aires: Dunken, 2008.

Lanari, Estela. *Argentina. Estudio Nacional. Proyecto Políticas de Empleo para la Igualdad de Género, Raza/Etnia en los países del MERCOSUR y Chile*. Buenos Aires: PEI- OIT/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2008.

LCT. «Ley de Contrato de Trabajo n° 20744.» Buenos Aires, Argentina, 1974.

Lo Vuolo, Rubén. «Un siglo de previsión social.» En *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, de Susana Torrado, 505-540. Buenos Aires: Edhasa, 2007.

Lobato, Mirta. «Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934.» En *La cuestión social en Argentina: 1870-1943*, de Juan Suriano, 245-276. Buenos Aires: La Colmena, 2000.

Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Santiago de Chile: *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Martínez Frazoni, Juliana, y Rosalía Camacho. «Equilibristas o malabaristas..., pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina.» En *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, de María Antonia Carbonero Gamundí y Silvia Levín, 117-146. Rosario: Homo Sapiens, 2007.

Ministerio de Desarrollo Social. *Ministerio de Desarrollo Social - Presidencia de la Nación*. 2006. <http://www.desarrollosocial.gov.ar/Planes/PF/default.asp> (último acceso: 10 de Octubre de 2008).

Ministerio de Salud. *Estadísticas vitales - 2010*. Serie 5 - n° 54, Buenos Aires: Secretaría de Políticas, Regulación e Institutos - Dirección de Estadísticas e información sobre salud., 2011.

MTEySS. *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2006.

ONU. *Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas*. Organización de las Naciones Unidas, 2009.

Palomino, H. (2010). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En Palomino, H. (dir.) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina*, Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

Prieto, Carlos. «De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral".» En *Trabajo, género y tiempo social. Cuestiones de definición, teoría y método*, de Carlos Prieto, 21-48. Madrid: Editorial Complutense, 2007.

Trajtemberg, David. «Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género.» *9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET, 2009.

Zimmermann, Eduardo. «Reforma política y reforma social: tres propuestas de comienzos de siglo.» En *La construcción de las democracias rioplatenses: proyectos institucionales y prácticas políticas. 1900-1930.*, de Fernando Devoto y Marcela Ferrari. Buenos Aires: Biblos, 1994.

Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène. «Historia y división sexual del trabajo. La obrera.» En *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, de Helena Hirata y Daniele Kergoat, 207-224. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE, 1997.