

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> :: @NulanFCEyS

LA IGUALDAD EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y CUIDADO: UNA REVISIÓN DE LAS REGULACIONES VIGENTES.

Aspiazu, Eliana (eliaspiazu@yahoo.com.ar)

Cutuli, Romina (rominacutuli@yahoo.com.ar)

Luenen, María Teresa (marialuenen@yahoo.com.ar)

CONICET- Grupo de Estudios del Trabajo/FCEyS/UNMdP, Funes 3250, Mar del Plata

Introducción

En Argentina, las políticas públicas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil han sido históricamente enfocadas a proteger la maternidad, por lo que en las últimas décadas han quedado desfasadas respecto de las nuevas normas y necesidades familiares. Además, esas protecciones laborales dirigidas casi de forma exclusiva hacia las mujeres, les han generado una situación de discriminación en el mercado laboral, dado que refuerzan las representaciones en torno a las desventajas para el empleador de contratar mujeres en edad reproductiva.

A pesar del crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, desde los años setenta hasta la actualidad, en el ámbito del hogar continuaron siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado. La falta de políticas y normativas que regulen con un enfoque de equidad de género la conciliación entre trabajo y cuidado genera, por un lado, profundas desventajas a las mujeres en el mercado de trabajo y, por otro lado, enormes dificultades para resolver el cuidado de niñas y niños. Estas trabas, además, en los sectores más pobres, se traducen en trabajo precario para las mujeres, en la dependencia exclusiva de la asistencia económica estatal, o en la necesidad de resolver de forma privada dicho cuidado, que en muchos casos recae en otras mujeres del contexto familiar o en los propios niños y niñas del hogar.

El objetivo de esta ponencia es reflexionar sobre la necesidad de generar políticas públicas y arreglos institucionales que permitan la conciliación y promuevan una distribución más igualitaria de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, teniendo en cuenta los avances que se dieron en los últimos años y los debates al respecto.

Para ello, presentamos primero un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en relación con las dificultades de conciliación entre trabajo y cuidado. Y ponemos especial atención en las diferencias intra-género, es decir, en la incidencia de dimensiones como el nivel educativo y económico, la edad y el comportamiento reproductivo de las mujeres en sus oportunidades laborales. Luego, presentamos un relevamiento exhaustivo de las regulaciones vigentes en nuestro país en materia de conciliación entre trabajo y cuidado infantil, analizando la legislación argentina, en comparación con la normativa internacional y con las regulaciones de otros países. Asimismo, indagamos en los convenios colectivos de trabajo como medio para avanzar sobre lo estipulado en la ley en materia de derechos de conciliación. Finalmente, observamos también a los grupos de trabajadores y situaciones familiares que quedan en situación de discriminación por la normativa vigente y analizamos los déficits y las limitaciones de los servicios públicos de cuidado y de las políticas sociales para generar mayores y mejores posibilidades de inserción laboral de las mujeres.

1. Mujeres, mercado de trabajo y cuidado en Argentina

El comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido tradicionalmente explicado por la llamada “curva en U”¹. Diversos estudios han cuestionado las certezas que ofrecen las estadísticas oficiales y han revisado diversas situaciones de incongruencias conceptuales y altas probabilidades de sub-registro, asociados a los propios conceptos de trabajo y de los roles de género (Wainerman y Rechini de Lattes, 1980). Las actividades económicas desempeñadas históricamente por las mujeres ofrecen una explicación fundamental acerca de la invisibilidad del trabajo femenino en la estadística oficial. Entre las mujeres, lo habitual del trabajo domiciliario ha llevado a una superposición entre lo doméstico –gratuito- y lo remunerado. Además, las propias características de las actividades económicas desempeñadas –asociadas al trabajo doméstico- favorecieron la confusión entre lo remunerado y no remunerado (Cutuli, 2012).

¹ Se ha denominado “curva en U” al comportamiento de las mujeres en los mercados de trabajo, que identifican una alta participación en las fases iniciales de desarrollo de la economía capitalista, bajas en su punto medio asociado a la reducción de los sectores tradicionales y desarrollo industrial, y nuevamente en ascenso con los procesos de crecimiento del sector terciario y tecnificación. Para la Argentina, esta postura ha sido sostenida por (Kritz 1980).

Pese a estas dificultades de registro, se hace evidente la relación entre los ciclos de la vida reproductiva y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Jelin y Feijoó, 1984). Desde la década de 1960, se observa cierta tendencia entre las mujeres de sectores medios a retornar al mercado de trabajo después de los 35 años, una vez concluido el período de crianza de los hijos –que se acortó con la reducción de la natalidad-. También se hace notorio que entre 1970 y 1990 es menos habitual el abandono del mercado de trabajo con el nacimiento del primer hijo. Aunque es recién en el siglo XXI que se observa un comportamiento por edades similar entre varones y mujeres, siendo las edades centrales - 35-44 años- las que presentan un mayor porcentaje de actividad económica (Wainerman, 2007; Actis De Pasquale y Cutuli, 2011).

Resulta vital, empero, desagregar estos comportamientos laborales al interior de la población femenina, puesto que las diferencias de género se refuerzan como diferencias de clase. El diferente comportamiento reproductivo entre las mujeres según su nivel educativo, sumado a las oportunidades desiguales en el mercado de trabajo, evidencia que a menores recursos menores posibilidades de conciliación.

- El comportamiento reproductivo de las mujeres en relación con su nivel educativo presenta brechas crecientes: según datos de 2010, las mujeres de nivel educativo más alto tienen menos hijos que las de menor nivel educativo – 1,9 y 3,3 hijos en promedio, respectivamente–, y los tienen más tarde – la edad promedio al momento de tener el primer hijo es de 27,7 y 19,8 respectivamente – (Lupica, 2012:15).
- Tomando como referencia la EPH 2010, la tasa de actividad de las mujeres con nivel superior completo presenta una brecha de 40 puntos porcentuales respecto de las mujeres con primaria incompleta (Lupica, 2012:16). Si bien entre los varones también se presenta una brecha por nivel educativo, entre ellos es de 20 puntos.
- Las tasas de actividad de las mujeres sin hijos son más altas que las de las mujeres con hijos, y duplican a las de las mujeres con tres hijos o más. La condición de “inactivo” en las mujeres con cuatro hijos o más supera, según la EPH 2010, en 20 puntos a la de las mujeres con uno o dos hijos, y presenta un aumento de 10 puntos entre 2007 y 2010² (Lupica, 2012:39).

² No se trata de una tendencia general, puesto que la tasa de inactividad se mantuvo estable para las madres de 3-4 hijos, y disminuyó 2 puntos para las de 1-2 hijos (Lupica 2012, 39)

Estas desventajas se traducen en diversos indicadores del mercado de trabajo, como mayores tasas de desocupación y subempleo para las mujeres, mayores índices de empleo no registrado, menor presencia en cargos jerárquicos y directivos y una fuerte segregación por ramas, expresada en su mayor dimensión en el servicio doméstico –casi en su totalidad femenino y en una situación de discriminación por la normativa laboral recientemente modificada-.

Las políticas implementadas en Argentina han tendido a desalentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal luego de la maternidad. Si bien el comportamiento laboral de las mujeres se ha modificado en las últimas décadas, las desigualdades intragénero han tendido a reforzarse en los últimos años. En lo que sigue, nos adentraremos en las limitaciones y potencialidades de las modificaciones que ha experimentado la normativa laboral en materia de trabajo y cuidado.

2. La conciliación entre trabajo y cuidado en el derecho laboral: contexto internacional y legislación argentina.

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La discriminación en el trabajo no sólo afecta la dignidad de los hombres y mujeres trabajadoras y de sus familias sino que también tiene un impacto perjudicial sobre el lugar de trabajo y la economía, así como sobre la sociedad en general.³

Nuestra Constitución Nacional establece la obligación de promover medidas de acción positiva que garanticen no sólo este principio igualitario sino el pleno goce de los derechos constitucionales para todas las personas (Art. 75 Inc. 23). No obstante, en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares aún existen importantes déficits en materia legislativa.

³ Véase OIT: La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91º reunión, Ginebra, 2003, págs. 25-26.

La normativa Internacional en materia de derechos de conciliación

El derecho humano a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo constituye desde siempre uno de los objetivos centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Declaración de Filadelfia de 1944, incorporada en 1946 a su Constitución, afirma el derecho de todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en igualdad de oportunidades.⁴ En 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo reafirmó la naturaleza fundamental del principio de igualdad y obligó a la OIT y a sus Miembros a tomar medidas para eliminar toda clase de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

Inicialmente (hasta los años 1950), los Convenios Internacionales hicieron hincapié en la protección de la mujer trabajadora, siendo uno de los principales objetivos proteger su salud. Las normas mínimas sobre las licencias y prestaciones por causa de maternidad figuraron entre los primeros instrumentos internacionales que aprobó la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

Hacia principios de los años 1950 esta preocupación fue reemplazada por el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con los hombres. Este nuevo enfoque se tradujo en 1951 cuando la OIT adoptó el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración: “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”⁵, y su Recomendación número 90 de igual nombre. En 1958 la Conferencia adoptó el Convenio 111 sobre Discriminación: “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”⁶ y la Recomendación de igual número, que lo complementa.

En 1981 la OIT adoptó el Convenio 156⁷ “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, que constituye la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y laboral. Tiende a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores y

⁴ Constitución de la OIT, Anexo, artículo II(a).

⁵ Ratificado por nuestro país mediante Decreto Ley 11.595 del año 1956.

⁶ Ratificado por nuestro país mediante Ley 17677.

⁷ Ratificado por nuestro país mediante Ley 23451..

trabajadoras⁸ con responsabilidades familiares⁹. Su objetivo es que los Estados miembros adopten políticas que posibiliten a este grupo de trabajadores/as ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación¹⁰, y sin conflicto, entre sus responsabilidades familiares y laborales. Además, que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y garanticen que la responsabilidad familiar no constituya per se, una causa para terminar la relación de trabajo.

Complementa este convenio la Recomendación N° 165¹¹ cuyo objeto es resolver el conflicto entre el 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 estos/as trabajadores y trabajadoras. Se propone, entre otras medidas, que tanto hombres como mujeres puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad.

Tanto la Recomendación número 191 (que acompaña al Convenio 183) como la Recomendación 165 (que acompaña al Convenio 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Ambos instrumentos dejan a criterio de los países la determinación de la duración, la remuneración y demás aspectos pertinentes.

Por su parte, la “Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

⁸El Convenio está destinado a dar protección no sólo a aquellos/as que tuvieran empleo, sino también a los/las que tratan de incorporarse o de reintegrarse en la fuerza laboral, procurándose extender la protección, ya sea en régimen de dedicación completa o parcial, con contratos de carácter temporal o dedicados a otras formas de empleo sea éste asalariado o no.

⁹ Definidos –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”.

¹⁰ En el sentido que se define en los artículos 1 y 5 del Convenio OIT número 111.

¹¹ Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y medidas nacionales. Esta Recomendación núm. 165 reemplaza a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123) que suponía que la mujer asumía en el hogar más responsabilidades que el hombre y por tanto debía beneficiarse de medidas específicas que la ayuden a atender dichas responsabilidades y las de orden profesional. Esta concepción es superada por la concepción moderna según la cual hombres y mujeres deben compartir responsabilidades y otras obligaciones familiares en la que se sustentan el Convenio 156 y su Recomendación

El mismo criterio de corresponsabilidad es adoptado en otros instrumentos internacionales, entre los que podemos citar:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹² (artículo 5, b.; 11.2, c);
- La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)¹³;
- La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos¹⁴ (Art. 17. Protección de la familia, art. 19 derechos del niño);
- La Convención sobre los Derechos del Niño (art. 18 incs. 1 y 2);
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ¹⁵ (art. 10).

De acuerdo a lo establecido en el art. 75 inc. 22 los convenios y acuerdos que han sido ratificados por nuestro país poseen jerarquía supra legal, asimismo aquellos Tratados de derechos humanos que expresamente se mencionan poseen jerarquía constitucional. Estos obligan al Estado argentino directamente en el sentido de seguir sus lineamientos y normativas, creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

Ley Nacional de Contrato de Trabajo Nro. 20.744¹⁶ (t.o. ley 21.297)

La Ley de Contrato de Trabajo -LCT- regula el contrato individual de trabajo en las relaciones privadas. Contiene normas, en su mayoría de orden público, que regulan la base de derechos de los trabajadores, que pueden a su vez ser mejorado por convenios y acuerdos colectivos.¹⁷

Esta ley contiene un capítulo (II) denominado “De la protección de la maternidad” que establece una licencia por maternidad de 90 días que puede distribuirse durante los 45 días anteriores y 45 posteriores al parto. Durante la licencia el salario es reemplazado por una asignación familiar equivalente a la remuneración que percibía la trabajadora, a cargo del

¹² Suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980. Ratificada por Ley 23.179 del año 1985.

¹³ Son ocho objetivos relacionados con el desarrollo humano, acordados entre los países miembros de las Naciones Unidas en el año 2000 para su cumplimiento en el año 2015. Entre ellos se encuentra el de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”

¹⁴ Ratificada por la República Argentina mediante Ley 23.054 del año 1984.

¹⁵ Ratificado por la República Argentina en 1986 mediante Ley 23.313 del año 1986.

¹⁶ Publicada en el B.O. en el año 1974.

¹⁷ 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 agrarios. Tienen su régimen específico.

Estado, no del empleador. Al finalizar la mujer trabajadora tiene derecho a reingresar o reincorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venían haciendo.

Además, 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 embarazo¹⁸.

En relación con la licencia por paternidad la LCT otorga al padre un periodo de 2 días corridos (art. 158 inc. a) debiendo necesariamente computarse un día hábil. La finalidad última de esta licencia no sería el cuidado del niño, sino básicamente que los padres puedan realizar los trámites necesarios como consecuencia del nacimiento.

Dentro de las normas conciliatorias o dictadas con el fin de posibilitar el cuidado de los hijos la LCT 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. La mujer, luego de terminada la licencia, puede optar por rescindir el vínculo a cambio de una indemnización equivalente al 25% de la que le correspondería conforme el art. 245 de la LCT en caso de despido sin causa justificada; o bien permanecer en situación de excedencia,¹⁹ 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.

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 en que presten tareas una determinada cantidad de trabajadoras mujeres. No encontrándose reglamentada esta norma se torna prácticamente inexigible.

¹⁸Art. 177 LCT Modificado por ley 21824 del año 1978.

¹⁹Se 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 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. Respecto de licencias parentales²⁰ y normas conciliatorias, no encontramos en la ley de contrato de trabajos artículos 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 desde el Estado u otros actores sociales. La participación del padre en la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija, no está contemplada, más allá del otorgamiento de los dos días de licencia. No se prevé el caso de fallecimiento, enfermedad o imposibilidad de la madre para cuidar del niño. Tampoco contempla los casos de licencia por adopción.

Existen vacíos legales, que predominan, asimismo, en la legislación laboral de prácticamente la totalidad de los países de América Latina y que condicionan la inserción de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivo y de cuidado, así como afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de menores necesitados de ese cuidado.

Por otro lado, la normativa existente sólo rige para los asalariados y asalariadas registradas, dejando fuera a las y los trabajadores autónomos y a aquellos que se desempeñan en el sector informal, a pesar de que la Constitución Nacional reconoce la protección del sistema de seguridad social sin distinción (art. 75, inc. 23) y que todos los Convenios de la OIT en la materia incluyen expresamente a toda clase de trabajadores, ya sean dependientes o independientes, asalariados o no, autónomos o cuentapropistas.

Derecho comparado: ¿qué sucede en el resto del mundo?

Como surge de un informe de la OIT (2014) las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad²¹. La concesión de una licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África y Europa Oriental y Asia Central. Su duración varía, pero solo cinco países (Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal) ofrecen periodos que

²⁰ La licencia parental es un periodo de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o de un(a) hijo/a pequeño/a, por lo general, una vez agotada la licencia de maternidad o de paternidad.

²¹ El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada.

superan las dos semanas. Francia (11 días), Portugal (5 días) y Reino Unido (2 días) son los que menos días de licencia otorgan a los padres, igualándose a los periodos de los países latinoamericanos. En casi todos los países que la conceden, el padre tienen la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho. Esta licencia solo es obligatoria en Chile, Italia y Portugal. Dentro de la región de América Latina y el Caribe, la mayoría de los países posee legislaciones similares a la Argentina, que conceden a los padres entre 2 y 5 días por el nacimiento del hijo. La excepción la constituyen Ecuador y Uruguay con 10 días y Venezuela con 14.

El 89% de los países que contempla el informe de OIT poseen licencia remunerada. De éstos, la mayoría (57%) se caracteriza por el predominio del sistema de responsabilidad del empleador, 22 países (28%), sobre todo en economías desarrolladas, cuentan con un sistema de seguridad social y sólo 3 de estos cuentan con un sistema mixto. El Salvador, Honduras y México, directamente no contemplan esta licencia en forma remunerada.

Respecto a las licencias parentales, se ofrecen predominantemente como un derecho compartido, siendo las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la misma no es remunerada. Son varios los países que prevén su concesión en forma extendida, por ejemplo, las licencias alcanzan las 48 semanas en Alemania²², 47 en Suecia, 44 en Noruega, 34 en Grecia, 32 en Finlandia, 29 en Canadá y 4 semanas en España.

En Chile, la Ley 20.545 (D.O. 17/10/11) ha incorporado el Permiso Posnatal Parental, que establece un período de licencia de 12 semanas (con subsidio 100%) o 18 (con subsidio 50%) a continuación del período posnatal. En caso de que ambos padres trabajen, cualquiera de ellos, a opción de la madre, puede gozar del mismo.

La licencia parental es remunerada en más de la mitad de los países en los que se concede (36 de 66), todos los cuales son Economías Desarrolladas, o pertenecen a Europa Oriental y Asia Central, excepto Chile y Cuba que contempla 6 meses que pueden compartirse entre los padres.

²²La 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 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz –BEEG- de 5 de diciembre de 2006), 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 – aun 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.

Los proyectos legislativos para ampliar derechos de conciliación en Argentina²³

Actualmente, en nuestro país existen numerosas iniciativas, tanto dentro del Senado como de la Cámara de Diputados, que coinciden en la necesidad de reformar nuestras leyes con el fin de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral, sin desmedro de su calidad de vida y oportunidades de carrera y trabajo.

En términos generales, 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. En su mayoría, parten de la aplicación igualitaria de las normas tanto para la maternidad-paternidad biológica como la adoptiva, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso.

En la Cámara de Diputados actualmente se está tratando un proyecto que incorpora entre otras modificaciones: ampliación de la licencia por maternidad de 90 a 100 días; extiende la licencia por paternidad de 2 a 15 días; permite a las parejas adoptantes determinar entre ellas quién toma cada licencia; aumenta los días de licencia para casos de parto o adopción múltiple, llevándolas a 30 días más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción, también se contemplan desde 2 hasta 12 días para realizar las visitas para la guarda con fines adoptivos. Se prevé asimismo la posibilidad en caso de fallecimiento de la madre, que sea el padre quien pueda gozar de la licencia para el cuidado del niño, incluso en caso de nacimiento del niño sin vida.

Este proyecto, que reúne la iniciativa de varios anteriores presentados por distintos bloques partidarios, ya cuenta con dictamen favorable de la Comisión de Trabajo y pasó a la Comisión de Familia para su discusión.

3. La conciliación como tema de la negociación colectiva: avances y diferencias entre los sectores público y privado.

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 respecto de sus derechos, por la Ley de Contrato de Trabajo - LCT- para el empleo privado y por las

²³ Datos obtenidos de la página del Congreso www.congreso.gob.ar.

regulaciones estatales para el empleo público. 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 y trabajadoras amparados por la cobertura de la negociación colectiva (Lanari, 2008; Trajtemberg, 2009). No obstante, la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado. Si bien en las últimas décadas las mujeres aumentaron considerablemente su participación sindical -impulsada por la Ley de Cupo Sindical Femenino en 2002 -, aún 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; Aspiazu, 2014). Como consecuencia, los temas relativos a la equidad de género aún no forman parte prioritaria de la agenda sindical ni de los contenidos de la negociación colectiva.

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. La consideración de esta problemática en los ámbitos gremial y empresarial como un tema que afecta a los trabajadores/as en su conjunto es un proceso aún incipiente y su abordaje muy escaso. Principalmente, debido a 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.

Los principales avances logrados hasta ahora en materia de conciliación se han logrado principalmente a través de normativas y negociaciones paritarias que modifican los estatutos de empleados públicos nacionales, provinciales o municipales. Los mayores cambios se observan en el sector público, ya que en el sector privado aún son escasos los avances en este sentido. 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.

Avances en convenios del sector público

En algunas actividades estatales se observan experiencias que muestran el inicio de un viraje hacia la consideración de la conciliación como un derecho de las y los trabajadores.

En 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 equidad de género, se han incorporado más posibilidades para el varón respecto del cuidado de sus hijos e hijas, situación que alivia la carga de cuidado que en la LCT aparece como responsabilidad exclusiva de las mujeres.

A continuación se detallan algunas de las cláusulas sobre licencias parentales vigentes en el CCT que rige la Administración Pública Nacional y en algunos acuerdos realizados por diferentes reparticiones estatales nacionales, provinciales y municipales. En ellas se amplían derechos de conciliación, principalmente mediante extensiones de las licencias por maternidad, paternidad y adopción.

ÁREAS O REPARTICIONES ESTATALES	MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD/MATERNIDAD
Administración Pública Nacional a través del Decreto 214/2006 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General	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; 5 días hábiles de licencia por paternidad por nacimiento de hijo; 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; en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio se limitará el plazo a 30 días respecto del agente varón.
CCT para el personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) representado por el Sindicato Unico del Personal Aduanero de la Rep. Argentina (SUPARA)	licencia por paternidad de 15 días por nacimiento o adopción; en caso de fallecimiento de la madre o de ser adoptante único, la licencia del padre es de 70 días desde el nacimiento o adopción y podrá gozar del periodo de excedencia sin goce de sueldo de hasta 6 meses.
Estatuto para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (Ley 10.430)	3 días de licencia por paternidad por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción
Ley 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	10 días corridos por nacimiento de hijo para los padres
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	extensión de la licencia por maternidad a 120 días y la licencia por paternidad a 8 días hábiles
Ley N° 9905 para personal de la Provincia de Córdoba y docentes provinciales	6 meses de licencia por maternidad y 8 días de licencia por paternidad.
Municipio de Morón	210 días de licencia por maternidad y 30 días de paternidad
Municipio de Moreno	15 días de licencia por paternidad
Municipio de Corrientes	16 días de licencia por paternidad
Municipio de Neuquén	10 días de licencia por paternidad
Municipio de Córdoba	180 días de licencia a las madres y ocho días a los padres
Municipio de Rosario	5 días de licencia por paternidad

Mientras que en el ámbito de la Educación Universitaria pública es donde se han registrado los avances más significativos respecto de licencias parentales, utilizando la herramienta de la negociación colectiva, a través de acuerdos paritarios entre los sindicatos y las instituciones empleadoras.

Como se detalla en el siguiente cuadro, los acuerdos negociados en algunas Universidades Nacionales han superado incluso el decreto 688/93 que regula el artículo 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.

UNIVERSIDADES	Modificaciones en licencias maternidad/paternidad
Universidad Nacional de La Plata con Asociación de Docentes Universitarios de La Plata (ADULP)	extensión de la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y de la licencia por paternidad a 5 días.
Universidad Nacional de General Sarmiento con gremios de docentes ADIUNGS y no docentes APUNGS	ampliación de la licencia por maternidad a 7 meses y medio y la licencia por paternidad a 30 días; para adopción, las trabajadoras gozan de una licencia de 180 días y el trabajador de 30 días a partir de la fecha de otorgamiento de la tenencia.
Universidad de Buenos Aires con gremios de docentes AGD UBA y no docentes APUBA	ampliación de 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; mientras que las licencias por paternidad pasaron de 3 a 15 días.
Universidad Nacional de Mar del Plata con gremio de personal universitario APU y gremio docente ADUM	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.
Universidad Nacional de Córdoba (UNC) con gremios docente y no docente	extensión de las licencias por maternidad a 180 días y por paternidad a 15 días hábiles; si la madre decide interrumpir ese periodo, los días restantes podrán ser utilizados por el padre en caso de que éste también sea personal de la UNC.

Inclusión de cláusulas sobre conciliación en los CCT del sector privado

La inclusión de contenidos con perspectiva de género en la negociación colectiva del sector privado es un campo muy limitado en nuestro país. Por lo tanto, la limitación se extiende a la escasez de cláusulas que amplíen los derechos de conciliación con un enfoque puesto en la corresponsabilidad entre varones y mujeres.

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 de Argentina 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 ampliación de licencias por paternidad, aumentos en las asignaciones monetarias por nacimiento de hijos/as o por guardería y licencias por adopción que afirman o amplían lo pautado en la LCT. De los resultados de estos relevamientos se desprende que aún es poco frecuente la incorporación de cláusulas que traten la conciliación entre trabajo y cuidado con una perspectiva de género. Abramo y Rangel concluyen que entre los años 1990 y 2001 “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” (Abramo y Rangel 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 los años posteriores a dichos estudios esta tendencia continúa. 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 que en los últimos años se han incorporado en algunos casos contenidos en materia de conciliación, aunque aún son pocos, continúan enfocándose casi de forma exclusiva a la protección de la maternidad y representan un avance limitado en la equiparación de derechos.

Esto último responde principalmente a dos motivos: primero, que se trata mayormente de una afirmación de lo que dice la LCT o de una ampliación de beneficios pero sosteniendo la brecha entre los derechos de varones y mujeres; segundo, que en la mayoría de los casos son acuerdos logrados en negociaciones realizadas por empresa y, en menor medida, en negociaciones por rama de actividad, por lo que su alcance respecto del ámbito de aplicación y la cobertura de trabajadores/as es limitado.

Muchos casos han aumentado en 10 o más días la licencia por maternidad estipulada por la LCT, además de otorgar a las mujeres descansos más extensos por lactancia. Algunos sectores amplían los derechos a licencias por maternidad a mujeres adoptantes y en menor medida a los varones. 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.

En el siguiente cuadro presentamos, sintéticamente y a modo de ejemplo, algunos CCT del sector privado que incorporan cláusulas sobre licencias por paternidad ampliando los derechos otorgados por la LCT.

SINDICATO/ASOCIACIÓN/ FEDERACIÓN	MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD
Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica	10 días de licencia por paternidad
Sindicato de Empleados de Comercio en un acuerdo con la Empresa Office Net S.A.	14 días de licencia por paternidad
Asociación bancaria (en acuerdos con entidades)	10 días de licencia por paternidad
Sindicato de Petroleros con la Empresa YPF	7 días por nacimiento de hijo y por adopción 5 días al padre y 45 días a la madre
Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas	5 días de licencia por paternidad
Asociación de Personal Técnico Aeronáutico	5 días de licencia por paternidad
Sociedad Aguas de Tucumán	5 días de licencia por paternidad
Federación Obrera de la Industria del Vestido (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (en acuerdos con empresas)	7 días de licencia por paternidad
Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Unión de Cortadores de la Indumentaria (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal (AIERH) (por rama)	30 días corridos para el padre del recién nacido cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él (corrigiendo la omisión de la LCT)

Como puede observarse, 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; Aspiazu, 2014). 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, en general las modificaciones propuestas tanto en los acuerdos paritarios como en los proyectos de ley, se fundamentan en la necesidad de enfrentar la tradicional división sexual del trabajo en el hogar que adjudica casi exclusivamente el rol de cuidadora a la mujer, como un modo de adecuar las regulaciones a

las nuevas realidades familiares. 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.

4. Presencias y ausencias de la política pública en el cuidado infantil

Es evidente que la conciliación no se agota en la intervención normativa en materia de trabajo y parentalidad. Su extensión y espíritu igualitario no reemplazaría la necesidad de resolver el cuidado infantil a partir del retorno a la actividad laboral. Este momento constituye un punto nodal que condiciona las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. La provisión de servicios públicos y gratuitos de cuidado constituye una columna fundamental de la política pública en materia de cuidado, en tanto es la garante de una desmercantilización sin feminización (Esping-Andersen, 2000).

La escasez de servicios públicos da cuenta de que el cuidado infantil en Argentina, tiene como contrapartida 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 para menores de tres años 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. 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.²⁴ Si se desagrega el jardín maternal, encontramos un nivel de inclusión de apenas un 3% de la población de 0-3 años.²⁵ 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% asistía en 2006 al jardín de infantes, mientras que el porcentaje se elevaba 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 mostraba una brecha algo menor, de 20 puntos (DINIECE, 2007).

Los datos del Censo 2010 indican que un 44% de los niños de 3 años pertenecientes a hogares sin NBI asisten a un establecimiento educativo, mientras que en los hogares con al menos un indicador de NBI, ese porcentaje se reduce al 26%. En los niños de cuatro años de edad, esos porcentajes ascienden a un 76% y un 54%, respectivamente, manteniendo brechas significativas entre los niños según su pertenencia a hogares con o sin NBI.²⁶ Según datos del Observatorio de la Deuda Social Argentina, entre los niños de 0 a 4 años, en la mitad de mayor nivel socioeconómico el 36% asiste a un establecimiento educativo, mientras que en la mitad más pobre este porcentaje desciende al 20% (Tuñón, 2011).

Al contemplar 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

²⁴ Elaboración propia en base (INDEC 2012, DINIECE 2010).

²⁵ 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%.

²⁶ Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, procesado con Redatam+SP

términos geográficos y de ingresos, reforzadas por políticas públicas de cuidado que parecen estar más presentes allí donde menos urgen.

Por omisión, el panorama descrito anteriormente evidencia que las necesidades de cuidado que no son cubiertas ni por el Estado, ni por el mercado, ni por las familias –básicamente, por las mujeres-, se traducen en un “déficit”²⁷ que repercute sobre la calidad de vida de los sujetos destinatarios del cuidado. La información sobre esta situación no es tan abundante como el impacto de estos desequilibrios en la vida de las mujeres en términos de derechos económicos, laborales e individuales. Aun así, hemos optado por incluir esta arista menos abordada de la problemática del cuidado, en tanto representa una deuda significativa en materia de derechos y una reproducción de las desigualdades de clase y género que se traslada a las siguientes generaciones.

Según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes en la Argentina (EANNA), el 6,1% de los niños y niñas entre 5 y 13 años y el 11% de los adolescentes entre 14 y 17 años realiza trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de manera intensiva -10 y 15 horas para cada grupo de edad, respectivamente-. Estos porcentajes ascienden al 8,4% y 18,9% si nos concentramos en la población femenina. El cuidado y el trabajo doméstico son las actividades que ofrecen brechas de género más significativas y, además, las realizadas con mayor frecuencia de manera gratuita (Rosas y Waisgrais, 2005). Dicha situación condiciona doblemente las oportunidades de autonomía económica de las niñas y adolescentes, ya que el tiempo que restan a la educación no las posiciona siquiera en los segmentos más precarios del mercado, con excepción quizás del servicio doméstico. Este sector representa la segunda actividad remunerada de las niñas entre 5 y 13 años y la primera de las adolescentes entre 14 y 17 (Rosas y Waisgrais, 2005). Si, además, segmentamos estas desigualdades por estrato socioeconómico, se observa que el trabajo doméstico y de cuidado de las niñas entre 5 y 13 años del cuartil más pobre por ingresos triplica al del cuartil más rico. En el caso de las adolescentes entre 14 y 17 años se duplica (Observatorio de la Deuda Social Argentina, 2010).

Las posibilidades de los niños de ser cuidados por hermanos/as se relacionan con la situación socioeconómica del hogar. En el tercer cuartil de ingresos, donde predominan los

²⁷ Entendemos aquí el “déficit de cuidado” como el desequilibrio entre las necesidades sociales de cuidado y la provisión –pública y/o privada- de este tipo de servicios (Hochschild, 2008:308).

hogares de doble proveedor, el 14% de los niños y niñas son cuidados por hermanos/as, mientras que en el cuartil más pobre, constituyen la segunda opción de cuidado, luego de sus madres (Faur, 2012:110). Otros estudios de caso también han observado la incidencia del cuidado de los hermanos/as en los sectores de menores ingresos (Alegre y otros, 2011; Cutuli, 2012).

La obligación de los niños, y mayoritariamente de las niñas, de realizar tareas de cuidado representa un déficit doble: por un lado, para las propias niñas y adolescentes cuidadoras, que se encuentran en instancia de recibir antes que de ser proveedoras de cuidado;- y también, por otro lado, para los niños y niñas receptores del cuidado, que se ven privados de las ventajas a nivel emocional, sanitario y cognitivo que ofrece el cuidado de una persona adulta. Las brechas de estimulación entre los niños y niñas según el nivel educativo de sus madres (Tuñón, 2011), nos lleva a intuir que el cuidado a cargo de otro familiar que no ha completado la escolarización obligatoria, conllevaría similares desventajas. Las desigualdades se refuerzan de tal modo que los indicadores de déficit de estimulación intelectual en el hogar son mayores entre los niños y niñas que no asisten a centros educativos (Tuñón, 2011).

Aunque el déficit de cuidado ha sido históricamente asociado a la elevación del nivel educativo de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo (Aguirre, 2007; Hochschild, 2008), por el contrario, son los hijos de las mujeres con mayor nivel educativo y acceso al trabajo formal aquellos que tienen más oportunidades de recibir un cuidado de calidad. Asisten en mayor proporción a centros educativos y son cuidados por terceros no familiares pagos, además del mayor tiempo que les dedican sus familiares a actividades de estimulación afectivo-intelectual (Tuñón, 2011). Es en los segmentos más precarios del mercado laboral que el trabajo femenino puede asociarse a un déficit de cuidado. Cabe recordar que el riesgo de esa asociación puede ser una tendencia a la familiarización y feminización del cuidado, lo cual no favorece ni el bienestar económico de las familias ni la igualdad de oportunidades para las mujeres.

La política social, por su parte, en relación al cuidado ha reforzado en los últimos años el “reconocimiento” por sobre la “redistribución” (Fraser, 1996) a través de políticas de transferencia condicionada que procuran paliar las necesidades materiales de las familias en las que la conciliación resulta impracticable. La Asignación Universal por Hijo (AUH)

resulta una referencia ineludible en materia de políticas de cuidado, aunque no siempre se la aborde desde esta perspectiva. Por sus dimensiones y cobertura, amplió de manera inédita la posibilidad de una retribución económica a las mujeres con hijos, de bajos recursos educativos y económicos. 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, dadas las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad para acceder al trabajo remunerado. Las políticas de transferencia condicionada 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, aunque a costa de confirmar –y constreñir- mediante un pago a quién le corresponde ocuparse del cuidado y bajo qué 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 inempleabilidad²⁸ 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.

²⁸ La noción de “inempleable” fue aplicada al diseño de una política que precedió a la AUH: el PFIS. Aunque se trataba de una política de carácter focalizado, las condicionalidades y la población beneficiaria permiten trazar una línea de continuidad con la actual AUH. El PFIS provino de una fragmentación de los beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, en dos programas que atendían de manera diferentes las especificidades de los beneficiarios. Se presumía que, superada la emergencia económica, parte de ellos estaba en condiciones de reconversión laboral mediante una capacitación laboral adecuada. Para este segmento se diseñó el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE), política social bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Bibliografía

Abramo, L. y Rangel, M. (2003). Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. En: De La Garza Toledo, E., NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo,. Buenos Aires: CLACSO.

Ackerman, M. (2000). La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina. En: Birgin, H., Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo. Buenos Aires: Biblos.

Actis De Pasquale, E. y Cutuli, R (2012). Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata. 2006-2010. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p14_Actis.pdf. (consultado: 29 de abril de 2012).

Actis de Pasquale, E., Aspiazu, E. y Luena, M. (2012). Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado. Cuadernillo de Difusión. Extensión universitaria. Mar del Plata: FCEyS. UNMdP.

Alegre, P. (2011). Diagnóstico de la situación socioproductiva del Partido de General Pueyrredón. Grupos vulnerables y políticas de cohesión. Proyecto UNMdP -MGPEU-LAWIN 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.

Aspiazu, E. (2014). La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud. Tesis doctoral. UNQ.

Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe.

Campos, L., Faur, E. y Pautassi, L.(2007). Programa Familias por la Inclusión Social. Entre el discurso de derechos y la práctica asistencial. Buenos Aires: Centro de Estudios Legales y Sociales.

CIDH (2011). 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. OEA. España, Noviembre.

Cutuli, R. y Martino, A. (2012). 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.

Cutuli, R. (2012). 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.

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

DINIECE (2007). 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.

DINIECE (2010). Mapa Educativo Nacional. Buenos Aires: Ministerio de Educación.

Esping Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.

Fernández Macías, E. (2004). Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo. En: Muños de Bustillo, R. Nuevos tiempos de actividad y empleo. Madrid: MTAS.

Fraser, N. (1996). Redistribución y reconocimiento. Hacia una visión integrada de justicia de género, *Revista Internacional de Filosofía Política*, n° 8, pp. 18-40.

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

Hart, K. (2001). La articulación de consumo y el nivel de vida. En: Amartya Sen El nivel de vida. Madrid: Editorial Complutense.

Hochschild, A. (2008). La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo. Buenos Aires: Katz.

Iacona, J. y Pérez, S. (2000). 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.

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

INDEC (2012). Encuesta Permanente de Hogares. Buenos Aires: INDEC.

Kandel, E. (2008). Ley de trabajo de mujeres y menores. Un siglo de su sanción. Buenos Aires: Dunken.

Lanari, E. (2008). 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.

Lanari, E. (2008). 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.

Lo Vuolo, R. (2007). Un siglo de previsión social. En: Torrado, S., Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX. Buenos Aires: Edhasa.

Lobato, M (2000). Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934. En: Suriano, J., La cuestión social en Argentina: 1870-1943. Buenos Aires: La Colmena.

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

Martínez Frazoni, J. y Camacho, R. (2007). Equilibristas o malabaristas..., pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina. En: Carbonero Gamundí, M.A. y Levín, S. Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Rosario: Homo Sapiens.

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

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

OIT – PNUD (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de corresponsabilidad Social, Santiago, Chile, Primera edición.

OIT (1993). Trabajadores con responsabilidades familiares, Estudio General de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Informe III (Parte 4B), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

OIT (2010). La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional. 2a edición– Ginebra.

OIT (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo, mayo.

ONU (2009). Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas.

ONU- CEPAL - UNICEF (2011). Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de Desarrollo del Milenio. Número 12. julio.

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, C. (2007). De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral". En: Prieto, C., Trabajo, género y tiempo social. Cuestiones de definición, teoría y método.. Madrid: Editorial Complutense.

Rico, M. N. y Pautassi, L. C. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. Boletín Desafíos Nro. 12. ONU. CEPAL y UNICEF.

Rodriguez, Ilse (2007). Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad. IUSLabor 2.

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

Zimmermann, E. (1994). Reforma política y reforma social: tres propuestas de comienzos de siglo. En: Devoto, F. y Ferrari, M., La construcción de las democracias rioplatenses: proyectos institucionales y prácticas políticas. 1900-1930.. Buenos Aires: Biblos.

Zylberberg-Hocquard, Marie-Hélène. (1997). Historia y división sexual del trabajo. La obrera. En: Hirata, H. y Kergoat, D., La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE.