

## **Políticas de conciliación para la igualdad de género.**

### **Algunas experiencias de instalación en la agenda pública en Mar del Plata.**

Autores/as: Eliana Aspiazu – Eugenio Actis di Pasquale – Romina Cutuli – María Luena  
Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad  
Nacional de Mar del Plata<sup>i</sup>

## **INTRODUCCIÓN**

En esta presentación realizamos un balance de la intervención realizada a través de la primera etapa del proyecto de extensión “Construyendo la corresponsabilidad en el trabajo remunerado y no remunerado”, impulsado por miembros del Grupo de Estudios del Trabajo en la Universidad Nacional de Mar del Plata, y que se propuso establecer espacios de formación, intercambio y debate sobre políticas de conciliación entre trabajo y cuidado con perspectiva de género, con agrupaciones gremiales del Sector Educación en Mar del Plata.

La iniciativa del proyecto partió de la constatación de que en nuestro país, las políticas públicas de cuidado han quedado atadas a normas familiares que devienen impracticables, y son los sujetos más débiles los que asumen los costos de ese desfasaje. Las mujeres, con serias desventajas en el mercado de trabajo que, en los sectores más pobres, se traducen en trabajo precario o la dependencia exclusiva de la asistencia económica estatal. Los niños, y en mayor medida las niñas, con tempranas responsabilidades de cuidado hacia sí mismos y sus hermanos menores cuando los adultos trabajan fuera del hogar.

El proyecto permitió abrir canales de comunicación sobre los resultados de investigaciones a nivel local y nacional que dan cuenta de la problemática; hacer visibles las diferencias en la carga de trabajo total a través de la difusión de las encuestas de uso del tiempo en la Argentina, y de relevamientos realizados en los propios talleres; concienciar a los sindicatos en la toma de decisiones sobre la importancia del fortalecimiento de las políticas de conciliación; y, crear un espacio que posibilite la reflexión en relación a la naturalización de los roles y relaciones de género. Trabajamos en conjunto con algunos gremios de la ciudad, en una primera etapa del ámbito de la Educación (SADOP, SUTEBA, APU y ADUM).

---

<sup>i</sup> Los autores y autoras de esta presentación somos integrantes del Grupo de Estudios del Trabajo –Gret-, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Mar del Plata, dirigido por la Dra. María Estela Lanari. El GrET posee una vasta trayectoria en estudios de Género, Mercado de Trabajo, Pobreza y Políticas Públicas. De la iniciativa del GrET surgió en 2011 el proyecto de Extensión “Construyendo la corresponsabilidad en el trabajo remunerado y no remunerado” del cual formamos parte y cuyos avances y sustento teórico y empírico presentamos en esta oportunidad.

Además, llevamos el debate al ámbito legislativo local, a través de reuniones con concejales y de una presentación en la Banca 25 del Honorable Consejo Deliberante, con el objetivo de instalar la problemática de la distribución desigual de los tiempos de trabajo como base para la generación de una plataforma a nivel local.

El corpus teórico que guió nuestro trabajo y que fue en parte compartido en las diferentes instancias de intervención, ha sido compendiado recientemente en un cuadernillo de divulgación que pretende facilitar la réplica de estas experiencias.

En esta ponencia sintetizaremos parte de esta experiencia. Comenzaremos sintetizando la evolución en las últimas décadas de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Luego, presentamos la situación a nivel local con foco en las dificultades de conciliación de ciertos grupos sociales ante la escasez de servicios de cuidado estatales y gratuitos en la ciudad de Mar del Plata. Finalmente, analizamos los avances y limitaciones en el derecho laboral en materia de conciliación, revisando la normativa nacional -a la luz de la normativa internacional y de experiencias de otros países. A modo de conclusión, avanzaremos en algunas propuestas de acción en materia de conciliación entre trabajo y cuidado infantil.

## **LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

### **Una mirada socio-histórica en Argentina**

A partir de la década de 1970, comenzó a hacerse evidente un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Lo más significativo de este aumento de las tasas de actividad era que, aquellas que habían engrosado las filas de la población femenina trabajadora, eran mujeres casadas y con hijos (Wainerman 2007). Es decir, que las mujeres se retiraran del mercado para ocuparse en exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, pasaba a ser una norma cada vez más cuestionada. En el seno de lo doméstico, sin embargo, siguieron siendo las principales responsables de ese trabajo, lo que dio lugar a diversos cuestionamientos en torno a la justicia de tan desigual reparto del trabajo, y ha sido conceptualizado como “second shift” o “segunda jornada” (Hostschild 1989).

Las décadas de 1980 y 1990 marcaron profundos cambios históricos en la relación entre trabajo y familia. El reconocimiento del divorcio vincular en 1987 indica tanto la aceptación de una situación “de facto” como es la finitud de los matrimonios, así como la posibilidad de nuevas formas legales de constituirse como familia. La sanción de una ley no significa por cierto, un acto inaugural en las nuevas conformaciones familiares, pero sí una legitimación de derechos sociales y políticos a los sujetos que desarrollaban su vida familiar de modos

diferentes a la monogamia heterosexual con hijos en común y “para toda la vida”. Dos décadas más tarde, el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo amplía esta constelación de conformaciones familiares legítimas, lo que supone una ampliación de derechos sociales y económicos a los adultos que constituyen uniones homosexuales estables como a los niños que se crían en el seno de esas familias.

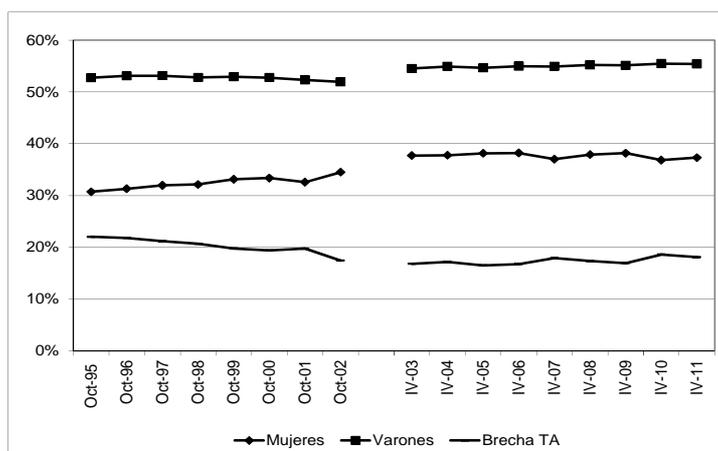
El desempleo masivo de la década de 1990 constituyó el cuestionamiento más profundo al modelo de “male brade winner” (Crompton 1999), es decir, a la división sexual del trabajo en que a los varones correspondía la principal o exclusiva responsabilidad de la provisión económica, y a las mujeres lo relativo a trabajo doméstico y de cuidado.

### **Evolución de la participación laboral de las mujeres argentinas desde mediados de la década de 1990**

A partir de la década de 1990, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se aceleró, entre otras razones, debido al incremento del desempleo abierto, la subocupación y deterioro de los salarios. En este contexto, el crecimiento de la oferta femenina puede asociarse con la necesidad de complementar los ingresos del hogar, lo que se ha denominado “efecto trabajador adicional” (Chisari, 1982). Las altas tasas de variación interanual en el contexto de la crisis 2001/2002 confirmarían esta presunción. Sin embargo, deben tenerse en cuenta también otros factores, como la diversificación de formas de organización familiar, el acceso a niveles más altos de educación para las mujeres, que también inciden en el aumento sostenido de las tasas de participación femenina. El “efecto trabajador adicional”, en la actualidad, es limitado para explicar el comportamiento de los segmentos superiores del mercado de trabajo (Paz, 2009), aunque los sectores de menores ingresos son los que muestran las tasas de actividad femenina más bajas e inestables.

En términos numéricos, antes de esa fecha la tasa de actividad masculina se mantiene alrededor del 52% -respecto a la población total- y cae levemente hacia octubre de 2002; en cambio la tasa de actividad de las mujeres pasa del 30% al 35%. Una vez superada la crisis, las mujeres mantuvieron la participación en valores cercanos al 40%, valor que se mantiene hasta la actualidad. Esto indica claramente que es un nivel que permanecerá en la estructura del mercado de trabajo argentino -Gráfico 1-.

**Gráfico 1- Tasas de Actividad específicas y brecha absoluta  
Total de Aglomerados Urbanos (2003-2011)**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

Nota 1: los cálculos están realizados en base a la población total

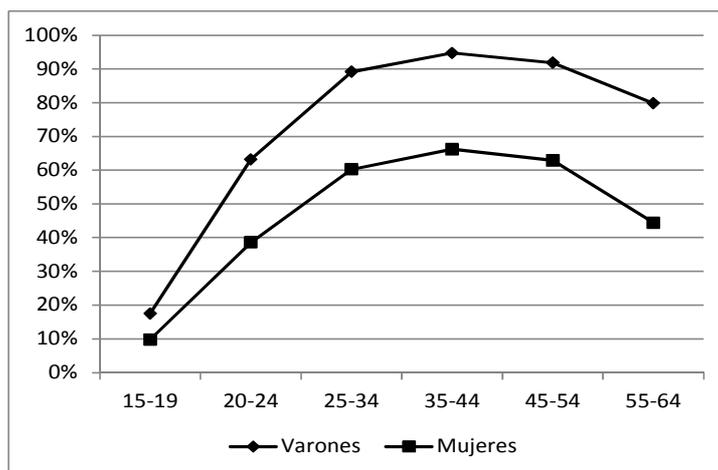
Nota 2: el salto en la serie de datos (Oct-02 / IV-03) corresponde al cambio metodológico de la EPH.

Al desagregar esta información por grupos de edad se pueden apreciar ciertas particularidades en aquella fracción de la población activa femenina que modificó sus pautas de comportamiento. Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, dado que abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. Esta tendencia en Argentina se ha ido modificando en las últimas décadas del siglo XX, logrando asemejarse a la conducta participativa de los varones (Beccaria y Mauricio, 2003).

En el año 2011, la tasa de actividad de las mujeres entre 35 y 44 años supera a la de 25 a 34 años. Es decir, que cada vez menos mujeres abandonan el mercado en el momento de la maternidad, o bien, se puede suponer, que algunas de las que lo hacen luego regresan a él –Gráfico 2-. En la ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, recién en 2003 la tasa de actividad de las mujeres alcanzó su nivel máximo en la misma franja etaria que los varones -35 a 44 años- (Wainerman, 2007).

La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado demuestra que en la renovación generacional se reduce el abandono definitivo y/o transitorio del mercado en las edades reproductivas. La diferencia de 22 puntos entre las tasas de actividad de las mujeres de 35-44 y las de 55-64, se iría acortando en las próximas generaciones, en tanto se mantenga la tendencia de no renunciar al trabajo remunerado al momento de la maternidad.

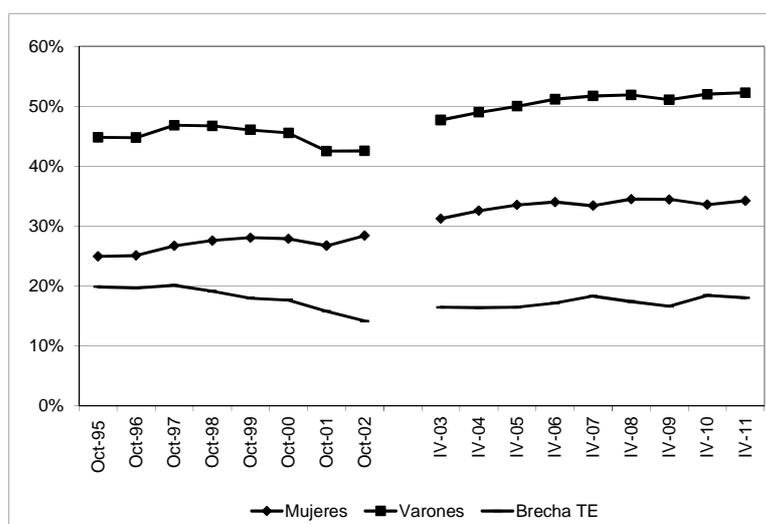
**Gráfico 2 - Tasa de Actividad por grupos de edad. IV Trimestre 2011.**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

Asimismo, Lupica (2010) advierte que el mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares. El resultado de este incremento es que en la actualidad la mayoría de las madres -el 61,2%- participa del mercado de trabajo, ya sea porque trabajan -55,7%- o porque están desocupadas -5,5%-. Respecto a la inserción laboral, el incremento de la tasa de empleo de las mujeres fue aún más marcado que en la tasa de actividad: creció casi 10 puntos porcentuales entre 1995 y 2011 -Gráfico 3-. Sin embargo, este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la producción, que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y menor nivel de ingresos (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010).

**Gráfico 3 - Tasas de Empleo específicas y brecha absoluta  
Total de Aglomerados Urbanos (2003-2011)**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

Nota: los cálculos están realizados en base a la población total

Nota 2: el salto en la serie de datos (Oct-02 / IV-03) corresponde al cambio metodológico de la EPH.

A pesar de este crecimiento sostenido de la oferta laboral femenina, aún hoy las mujeres continúan participando menos que los varones en el mercado. En particular, tal como señala Lupica (2010), aquellas mujeres con responsabilidades familiares que se diferencian incluso de las mujeres sin hijos. En esta línea, diversos estudios confirman que la participación laboral femenina disminuye a medida que tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick et. al., 2008). Esto se debe principalmente a la desigual distribución entre mujeres y varones de las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas.

### **La otra cara de la moneda: el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado<sup>ii</sup>**

Las Encuestas de Uso del Tiempo son el instrumento de recolección de información que da cuenta del trabajo no visibilizado por las mujeres en el ámbito del hogar. En la Argentina se ha desarrollado solamente en dos oportunidades -Buenos Aires 2005 y Rosario 2010-. En estos relevamientos se ha confirmado lo mismo que sucede en gran parte del mundo: que la suma del tiempo del trabajo para el mercado que dedican al cuidado de la familia –trabajo total- es mayor en las mujeres que en los varones (Esquivel et. al., 2008).

En particular en Buenos Aires, las tasas de participación de las mujeres en las distintas actividades son: 36% para el mercado, 93% trabajo doméstico y 31% trabajo de cuidados. En cambio, en los varones esos porcentajes fueron del 58%, 66% y 20%, respectivamente. Es decir que casi todas las mujeres realizan las tareas domésticas de su propio hogar, y solamente las dos terceras partes de los varones lo hacen. No obstante, el tiempo promedio dedicado por ellas duplica al de los varones (Esquivel, 2009).

Esta tendencia se mantiene al analizar los distintos grupos de edad al interior de cada sexo, es decir, que a cualquier edad las mujeres dedican más horas que los varones al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y que la suma de horas dedicadas al trabajo total es superior para ellas. En correspondencia con el gráfico 2 que mostraba una curva en forma de U invertida, la participación en el trabajo total en las edades centrales es superior al realizado por de los/as más jóvenes y los/as adultos/as mayores.

Por otra parte, al realizar este mismo análisis por tipo de hogar se puede confirmar que la asignación del rol hacedora de tareas domésticas y de cuidado es independiente de esta variable. Es decir, hasta en aquellos hogares en que las mujeres y varones viven solos, ellas dedican mayor cantidad de horas de la jornada a efectuar estas actividades.

En definitiva, las mujeres se encuentran con grandes dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar, debido a la desigual distribución entre mujeres y varones de las

---

<sup>ii</sup> Se lo denomina “trabajo” porque su realización tiene un costo desde el punto de vista del tiempo y la energía; “doméstico” porque se realiza fuera de la esfera mercantil y emerge de obligaciones sociales o contractuales, como el matrimonio u otras; de “cuidados” porque contribuye al bienestar de las personas; y “no remunerado” porque no se recibe un pago a cambio (Esquivel, 2009: 15).

actividades domésticas y de cuidado no remuneradas. Esta división sexual del trabajo es el resultado no sólo de la tradición cultural, producto de los estereotipos y la construcción social de identidades de género, sino también de las normas vigentes, que en distinta medida responden a ello.

## **LA CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y CUIDADO EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA**

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

### **La normativa Internacional en materia de derechos de conciliación**

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- invita a los países miembros a promover la igualdad de oportunidades en la esfera laboral, a través de la sanción de convenios y recomendaciones de distinta índole. Por un lado, se encuentran aquellos que contienen normas de protección de la maternidad, como el Convenio 3 ratificado por nuestro país en 1993 y el Convenio 183, que si bien no ha sido ratificado revisa el Convenio 103 incorporando importantes modificaciones.

Por otro lado, el Convenio 156 (ratificado mediante la Ley 23.451 en 1988) tiende a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares. Su objetivo es que los Estados miembros adopten políticas que posibiliten a este grupo de trabajadores ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación, 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° 165 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.

Otros instrumentos internacionales también prevén la conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres en materia de cuidado de los hijos. Entre ellos, podemos mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por nuestro país por Ley 23.179), a través de cuya adopción los Estados partes asumen el compromiso a consagrar el

reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer respecto al desarrollo y educación de los hijos.

La conciliación está prevista también en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, así como en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054) y la Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23.849).

Todos estos convenios han sido ratificados por nuestro país y poseen raigambre constitucional al haber sido incorporados mediante el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, obligando al Estado Argentino directamente a seguir sus lineamientos y normativas, y creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

### **La normativa Argentina**

En el ámbito nacional, la Ley de Contrato de Trabajo o LCT (Ley 20744), regula el contrato individual de trabajo en las relaciones privadas. Sin embargo, el tratamiento de normas de protección a trabajadores con responsabilidades familiares está dirigido principalmente y de manera muy elemental a la mujer embarazada. En este sentido, establece una licencia por maternidad de 90 días con goce de haberes y el derecho de la mujer a reincorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venía haciendo. Además, otorga dos descansos diarios de media hora para amamantar al bebé durante el transcurso de la jornada de trabajo y durante el plazo de al menos un año posterior al parto, y regula el estado de excedencia con una licencia no remunerada de 3 a 6 meses. En cambio, para el padre sólo prevé una licencia por paternidad de 2 días corridos, cuyo objetivo es la realización de trámites necesarios con motivo del nacimiento y no el cuidado de recién nacido.

Esto indica que contrariamente a lo sugerido por las normativa internacional, la LCT no contempla normas que atiendan a 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 por parte del Estado o de demás actores sociales. Si bien se prevé el deber del empleador de habilitar salas maternales y guarderías para niños en los establecimientos donde trabajen una determinada cantidad de mujeres (50 o más), esta exigencia ha quedado sujeta a las condiciones que determine la reglamentación, que no habiendo sido dictada, torna su aplicación prácticamente inexigible.

En el ámbito estatal, hay diferentes situaciones según se trate de empleados del Estado Nacional, Provinciales o Municipales. No obstante, en ninguno se fomenta la corresponsabilidad entre varones y mujeres sobre el cuidado de menores (actualmente hay proyectos legislativos que avanzarían en este sentido).

En el caso de la Administración Pública Nacional, los trabajadores y trabajadoras se rigen por el Decreto 214/2006 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General, el cual

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. Esta norma otorga al padre 5 días hábiles por nacimiento de hijo y al “Agente” (sin distinción de sexo) que se le haya 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.

Por su parte, 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.

### **Derecho comparado: ¿qué sucede en el resto de América Latina y en Europa?**

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, con 10 días; Venezuela, con 14 y Cuba, con 6 meses que pueden compartirse con la madre. 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. En contraste, otros países directamente no contemplan la licencia por paternidad en forma remunerada, como El Salvador, Honduras y México.

En cambio, desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar a su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para trabajadoras y trabajadores. Varios países prevén la licencia por paternidad en forma extendida, siendo el objeto que persiguen estas leyes el fomentar la dedicación de ambos padres al cuidado de los hijos como así también el impulso de la natalidad. En este sentido, las licencias por paternidad alcanzan las 48 semanas en Alemania, 47 en Suecia, 44 en Noruega, 34 en Grecia, 32 en Finlandia, 29 en Canadá y 4 semanas en España. Por su parte, Francia (11 días), Portugal (5 días) y Reino Unido (2 días) son los países que menos días de licencia otorgan a los padres por nacimiento de sus hijos, igualándose a los periodos de los países latinoamericanos.

### **Los proyectos de Ley para modificar la situación vigente**

Actualmente, en nuestro país existen iniciativas con estado parlamentario 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.

Entre los proyectos legislativos nacionales, se destaca un Proyecto de Ley con media Sanción en el Senado, el cual entre otras modificaciones: incorpora la licencia por adopción; otorga licencia al padre por 5 días posteriores al nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción; amplía la licencia por maternidad en caso de nacimiento o adopción múltiple; permite que tanto la madre como el padre puedan hacer uso de la licencia posterior al parto, aún cuando su hijo naciere sin vida; contempla distintos casos como causas de ampliación de la licencia por maternidad y/o paternidad; prevé la transferibilidad de estas 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; otorga descansos diarios por lactancia a la madre biológica y a la adoptante.

En el ámbito provincial, existe actualmente un proyecto que busca extender las licencias por maternidad y paternidad a 6 meses y 20 días respectivamente, que ya cuenta con media sanción de Senadores y espera su aprobación definitiva en la Cámara de Diputados Provincial. Entre otros puntos, extiende de 90 a 180 días la licencia por maternidad y las licencias por adopción, en caso de guarda y tenencia; y contempla también situaciones específicas para nacimientos prematuros y en caso de interrupción del embarazo.

### **Las experiencias en el Ámbito Educativo a través de la negociación colectiva**

Algunos avances sobre las normativas mencionadas se han conseguido con la negociación colectiva y los acuerdos paritarios, a través de los cuales ciertos gremios han modificado sus regímenes de licencias parentales, principalmente en el ámbito del empleo estatal. Entre ellos, los más relevantes son los acuerdos logrados en la Educación Universitaria, que han superado incluso el decreto 688/93 que regula el art. 114 del estatuto docente, que otorga 135 días de licencia por maternidad y 5 días por paternidad, previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción.

Diversas universidades nacionales acordaron avances significativos. En 2011 en la Universidad Nacional de General Sarmiento, los gremios de docentes –ADIUNGS- y no docentes –APUNGS-, ampliaron la licencia por maternidad con goce de haberes de 3 a 7 meses y medio, y la licencia por paternidad a 30 días.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata –UNMdP- el gremio de personal universitario –APU- a fines de 2010 y el gremio docente -ADUM- en junio de 2011 acordaron en paritarias, cada uno por su parte, 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 y/o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

La Universidad de Buenos Aires (UBA), en noviembre de 2011 amplió las licencias por maternidad, paternidad, adopción y lactancia para todos sus trabajadores no docentes, auxiliares y de servicios. El nuevo acuerdo paritario, que modifica el convenio colectivo de trabajo, incrementa el período de licencia por maternidad de 90 a 105 días; por adopción, de 45 a 60 días; y el permiso de lactancia, de 240 días a 330 días. La licencia por paternidad, pasa de 3 a 15 días.

Afirmando esta tendencia, 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 sienta precedente para que los gremios docentes que integran esta la Federación negocien la aplicación de estas modificaciones en sus universidades.

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

## **LAS DIFICULTADES PARA CONCILIAR TRABAJO Y CUIDADO. UN ANÁLISIS A NIVEL LOCAL EN LA CIUDAD DE MAR DEL PLATA.**

A través de las Encuestas de Uso del Tiempo se confirma la sobrecarga de trabajo de las mujeres, que aun cuando trabajan para el mercado, son principales o únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidado (Esquivel, 2009). Las desigualdades de género en la distribución de los tiempos de trabajo se intensifican en los sectores de menores ingresos.

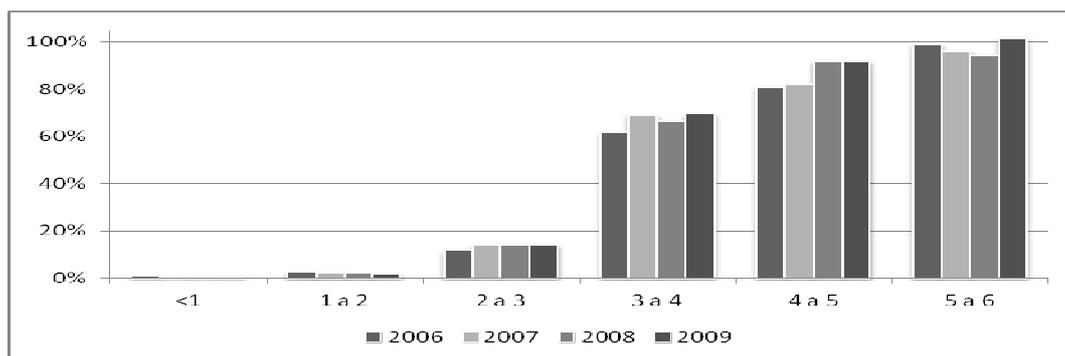
De este modo, se produce una sinergia negativa en relación con el mercado de trabajo, ya que las mujeres más pobres y que más necesitarían un empleo, tienen menores oportunidades de conciliarlo con sus obligaciones domésticas y de cuidado.

No obstante, incluso la Ciudad de Buenos Aires, aún con la red de instituciones públicas de cuidado de mayores dimensiones en nuestro país, no alcanza a responder a las demandas de la población. Sostiene, además, un sistema de cuidado segmentado. Los sectores más desfavorecidos económicamente acceden a modalidades de cuidado informal y no profesional, reproduciendo desigualdades de clase en nuevas generaciones (Faur, 2009).

En la Provincia de Buenos Aires, a partir de la sanción de la Ley de Educación 13688/07, el Estado Provincial manifestó su compromiso de garantizar: “la universalización del Nivel, en el sentido de entender esta universalización como la obligación por parte del Estado de asegurar su provisión en tanto su responsabilidad indelegable y regula el funcionamiento de todas aquellas instituciones educativas que atienden a la Primera Infancia en territorio bonaerense, garantizando la igualdad de oportunidades para los niños que allí concurren” (Ley 13688).

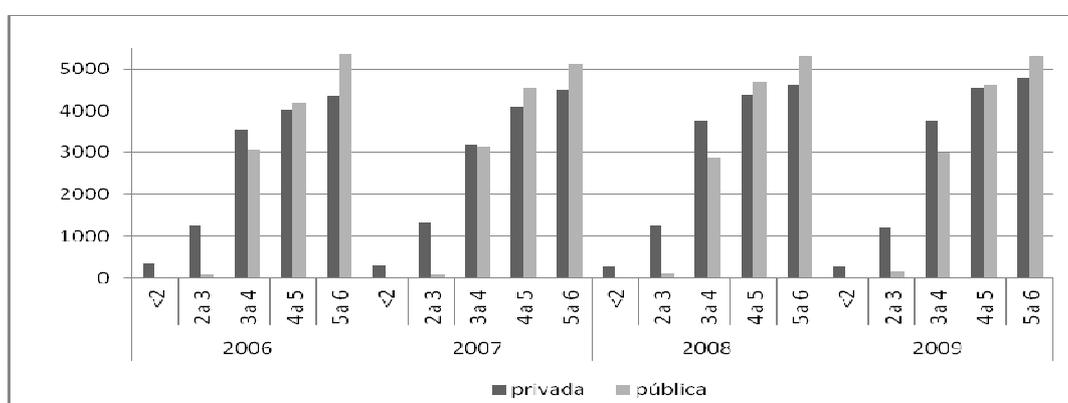
Sin embargo, al menos en Mar del Plata, tal garantía se halla muy alejada de la experiencia de los ciudadanos. El fuerte componente privado de la oferta de cuidado infantil reproduce la desigualdad de género y de clase, ya que las mujeres más pobres son las que menos posibilidades tienen de delegar el cuidado de sus hijos mientras trabajan para el mercado. Aunque la Ley de Contrato de Trabajo contempla la obligación de los empleadores de grandes empresas de proveer servicios de guardería cercanos al lugar de trabajo, casi ninguna empresa cumple la normativa, sin ninguna penalización por parte del Estado. Las instituciones privadas oficiales que ofrecen servicios de cuidado para menores de dos años abarcan una población ínfima, sin contar los altos costos que implica adquirir esos servicios. La cobertura estatal por parte de jardines de infantes provinciales y municipales, adquiere mayor representatividad en los últimos dos años del ciclo, haciéndose mayoritaria recién para las franjas de 4-5 y 5-6 años, que coincide con los dos últimos años y preescolar, incorporados recientemente a la educación obligatoria (Gráfico 4). En los últimos años se han alcanzado niveles de cobertura cercanos al 100% para esta población, aunque con fuerte participación de instituciones privadas (Gráfico 5). La oferta de cuidado infantil para menores de dos años es en su totalidad privada y se concentra en 19 instituciones. Las instituciones se encuentran en zonas céntricas y algunas residenciales de la ciudad, excepto una identificada en la zona del Puerto.

**Gráfico 4. Porcentaje de población incluida en el sistema de cuidado por edad \***



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM

**Gráfico 5. Población incluida en sistema, por tipo de gestión de las instituciones \***



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM

La escasa oferta institucional incluye dificultades de accesibilidad geográfica, por la ubicación de las instituciones, problemas para obtener vacantes y altos costos del servicio. Debe tenerse en cuenta además, que la franja horaria abarcada por la mayoría de las instituciones públicas y privadas es de cuatro horas en turnos mañana o tarde -8 a 12hs y 13 a 17hs, respectivamente-. La modalidad de media jornada, mayoritaria en todos los niveles educativos obligatorios, no es suficiente para resolver el cuidado en el tiempo de trabajo de los adultos a cargo – en particular de las madres, sobre quienes recae la obligación de “conciliar”-.

\* La población infantil ha sido estimada a partir de las tasas brutas de natalidad 2001-2009, que incluirían a la totalidad de la población con potencial de ser incluida en el sistema. Puede haber leves distorsiones entre ambas categorías, ya que la edad de escolarización se define por un ciclo diferente al calendario. En cada franja están presentes los niños nacidos entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente, mientras que en las tasas de natalidad, se incluyen los niños nacidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Los datos de matrícula han sido facilitados por el Departamento de Estadística de la Dirección General de Cultura y Educación – Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Tasas de natalidad disponibles en el Centro de Información Estadística Municipal, <http://www.mardelplata.gov.ar/Index00.asp>. Última visita: 4 de mayo de 2012.

## REFLEXIONES FINALES

Pese a los cambios y transformaciones producidos en nuestra sociedad en los últimos años -como el masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y la creciente diversidad de conformaciones familiares-, nuestra normativa laboral, y principalmente nuestra Ley de Contrato de Trabajo, se rigen aún por el criterio tradicional según el cual las tareas domésticas y de cuidado de los hijos deben ser afrontadas predominantemente por las mujeres.

Por su parte, el Estado mantiene políticas laborales que se asientan en esta división de roles, y que dificultan una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de diferentes tipos de familias.

Si bien, nuestra legislación está lejos de alcanzar los objetivos propuestos por la normativa internacional, existen avances que sientan cierto precedente. Tanto algunos convenios colectivos de trabajo y negociaciones paritarias, como numerosos proyectos legislativos se fundamentan en el criterio sostenido por las recomendaciones internacionales.

Estos proyectos evidencian un interés creciente por la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la equiparación de sus derechos sin distinción de género. Sin embargo, las urgencias que se imponen en las agendas de quienes legislan y administran provocan la postergación de su tratamiento.

Asimismo, es también evidente que las políticas de cuidado asociadas al trabajo asalariado no son suficientes debido a la limitada incidencia del empleo formal: en Argentina, menos de la mitad de las mujeres trabaja como asalariada formal, mientras que el resto son trabajadoras independientes y asalariadas informales. Esto significa que la mitad de la población trabajadora femenina está excluida de hecho de las protecciones previstas por la Ley de Contrato de Trabajo y, por lo tanto, de la cobertura de los Convenios Colectivos de Trabajo.

En consecuencia, junto a las protecciones laborales referidas a ampliar las posibilidades de conciliación entre trabajo y cuidado infantil, que deben ser planteadas necesariamente con una perspectiva igualitaria y de género; otro tipo de políticas deben implementarse y articularse para ampliar la red de protección al cuidado infantil.

La provisión de servicios públicos de cuidado resulta una política imprescindible, que debe ser pensada fundamentalmente en términos de equidad de género y de igualdad de oportunidades, tanto para las mujeres que tienen cómo única alternativa para insertarse en el mercado laboral resolver el cuidado de sus hijos pequeños con terceros no familiares, como también para los niños y niñas que son destinatarios de ese cuidado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo y Rangel (2003) "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.
- Actis Di Pasquale y Lanari (2010) "Global crisis and Argentine labor market: the differential impact between men and women". 19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics, Bs. As.: UBA.
- Beccaria, L. y Mauricio, R. (2003). "Movilidad ocupacional en Argentina". En: **XXXVIII reunión anual de la Asociación Argentina de Economía Política**, Mendoza.
- Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales". En: **Revista de Trabajo Nueva Época**, Año 4, N° 6. Equidad en el Trabajo, Género–Juventud. Buenos Aires.
- Chisari, O. (1982). "Efectos de la tasa de desempleo sobre la oferta de trabajo de las familias." **Económica**, (XXVIII) 1 y 2: 131–133.
- Contartese, D. y Maceira, V. (2005). "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005". En: **Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad**, Buenos Aires: MTEySS.
- Crompton, R. (1999). **Restructring Gender Relations and employment**, Oxford: University Press.
- 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 Interuniversitario en Historia, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Esquivel, V. (2009). **Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires**. Colección Libros de la Universidad N°33, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento".
- Esquivel, V. et. Al. (2008). "Explorations: Time-use surveys in the south". En: *Feminist Economics*, 14:3, pp.107-152
- Faur, E. (2009). "Organización social del cuidado infantil en Buenos Aires. 2005-2008". Tesis Doctoral, Buenos Aires: FLACSO.
- Hochschild, A. (1989). **The second shift**. New York: Viking.
- Hochschild, A. (2008). **La mercantilización de la vida íntima**. Buenos Aires: Katz-
- Knibiehler, Y. (2001). **Historia de las madres y la maternidad en Occidente**, Buenos Aires, Nueva Visión
- Lupica, C. (2010). **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**. Buenos Aires, OIT.
- Nari, M. (2005). **Políticas de maternidad y maternalismo político**. Buenos Aires: Biblos
- Novick, M., Rojo, S. y Castillo V. (2008). **El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007**. Santiago de Chile, CEPAL.
- OIT -Organización Internacional del Trabajo- (2010). **La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional**, 2da edición, Ginebra: OIT.
- Paz, Jorge (2009). "El Efecto del Trabajador Adicional: Evidencia para Argentina (2003-2007)". **Cuadernos economicos**, vol.46, n.134 [citado 2012-08-22], pp. 225-241.
- Wainerman, C. (2005). **La vida cotidiana en las nuevas familias, ¿una revolución estancada?**. Buenos Aires: Lumiere.
- Wainerman, C. (2007). "Mujeres que trabajan. Hechos e ideas". En **Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario**, de Susana Torrado (comp.), 325-252. Buenos Aires: Edhasa.

## REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley de Contrato de Trabajo N°20744
- Régimen Nacional del Trabajador Agrario. Ley 22248.
- Decreto-Ley 325/56 y su decreto reglamentario 7979/56.
- Estatuto para el Personal de las Municipalidades. Ley 11.757.
- Estatuto y Escalafón para el personal de la Adm. Pública. Ley N°10.430, Prov. Bs. As.
- Ley Marco de Regulación de Empleo Publico Nacional N°25.164.
- Decreto 3413/73 Régimen de Licencias. Justificaciones y Franquicias
- Convenio Colectivo de Trabajo 214/2006.
- Ley de Empleo Público N°471.
- Ley de Relaciones Laborales en la Adm. Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Estatuto del Docente de la Provincia. De Buenos Aires. Ley N°10579.

## CV Abreviado de los/as integrantes.

### **Eliana 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](mailto:eliaspiazu@yahoo.com.ar).

### **Eugenio Actis Di Pasquale.**

Licenciado en Economía (FCEyS-UNMdP), Especialista en Docencia Universitaria (FH-UNMdP). Doctorando con mención en Ciencias Sociales y Humanas (UNQ). Docente e investigador de la FCEyS-UNMdP, Integrante del Grupo Estudios del Trabajo, especializado en temáticas de bienestar social y mercado de trabajo con perspectiva de género. Correo electrónico: [edipasq@mdp.edu.ar](mailto:edipasq@mdp.edu.ar)

### **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](mailto:rominacutuli@yahoo.com.ar).

### **María Teresa Luena.**

Abogada. Universidad Nacional de Mar del Plata. 1997. Especialista en Relaciones Laborales por la UNMdP, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP, 2011. Ejerce la profesión en el ámbito privado en derecho laboral y de familia. Forma parte del Proyecto de Extensión "Construyendo la corresponsabilidad en el trabajo remunerado y no remunerado" junto al GrET. E-mail: [marialuena@yahoo.com.ar](mailto:marialuena@yahoo.com.ar).