



Repositorio Digital de
Trabajos finales y Tesinas



Esta obra es compartida bajo Licencia Creative Commons **CC BY-SA 4.0**

Atribución/Reconocimiento-Compartir Igual:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>

Usted es libre de:

Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato para cualquier propósito, incluso comercialmente.

Adaptar: remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

El licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:

Atribución: Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.

Compartir Igual: Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.



Universidad Nacional de Avellaneda



www.undav.edu.ar

**DEPARTAMENTO
DE
CIENCIAS
SOCIALES
ABOGACIA
TESINA**



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
AVELLANEDA**

**ANALISIS CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO DE LAS
LICENCIAS POR
MATERNIDAD Y
PATERNIDAD EN
ARGENTINA. EFECTO
SOBRE LAS MUJERES EN
EL AMBITO LABORAL Y
FAMILIAR. 1974 A 2024**

**VILLAGRA, MAURO LEANDRO
DNI: 39.924.681
LEGAJO: 12921
MAIL: MAULEANVILLAGRA@GMAIL.COM
DIRECTORA: LOPEZ BELLOT, MARINA**

AGRADECIMIENTOS

Al igual que muchos, soy primer universitario dentro del grupo familiar. Por eso, en primer lugar agradezco a los responsables de las políticas públicas que hicieron posible la extensión universitaria, permitiendo que el acceso a la formación universitaria también sea posible para hijos/as de obreros/as.

Se agradece a los docentes que forman parte de la UNDAV que, con convicción y dedicación, luchan para que nuestra Universidad sea de calidad. Especialmente a la directora de este trabajo, BELLOT LOPEZ, Marina, por aceptar la propuesta, dedicarle su tiempo y compartir su conocimiento.

También, agradezco a mi familia y al entorno que me rodea, ya que con sus defectos y virtudes me han guiado a tomar este camino.

Agradezco a Eliana, Ingrid, Javier, Sol Fassi que a lo largo de la carrera me han alentado y facilitado medios para lograr el objetivo.

Repositorio Digital de
Trabajos finales y Tesinas

ADVERTENCIA

1.- Entiendo que “perspectiva de género” no resulta única ni homogénea, sino que ha mutado a lo largo del tiempo debido a las transformaciones socio-históricas, movimientos sociales, derechos humanos, socio-sexuales y académicos.

Esta perspectiva contribuye a promover relaciones más igualitarias y justas entre los sexos-géneros en el marco del pleno ejercicio del derecho.

Dicho lo anterior, resulta necesario aclarar que en el presente trabajo cuando hablo de “género” hago referencia a lo que conocemos como “masculino” y “femenino” que se encuentra comúnmente asociada al sexo biológico “varón” y “mujer”. Dejando expresamente el reconocimiento de la existencia de otros géneros.

Incluir al resto de los géneros (LGTBQ+) dentro de los objetivos de este trabajo puede ser tema de otra investigación.

2.- El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones latentes en nuestra sociedad. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a/e para marcar existencia de ambos sexos, opto por emplear el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. Ejemplo: *Los trabajadores; los padres; etc.*

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	7
PLANTEO DEL PROBLEMA:.....	8
MARCO TEORICO:.....	9
METODOLOGIA DE ESTUDIO:	11
CAPITULO I.....	13
1.1 DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. AMBITO PÚBLICO Y AMBITO PRIVADO:	13
1.1.1 DERECHO A LA IGUALDAD, NORMATIVAS LOCALES:	13
1.1.2 TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS:	16
1.1.3 TAREAS DE CUIDADOS - OBLIGACIONES DE LOS PROGENITORES:	26
1.1.4 CONCLUSION PARCIAL:	28
CAPITULO II.....	29
1.2 CONTEXTO SOCIAL – DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO – ESTADISTICAS - PANDEMIA 29	
1.2.1 INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL TRABAJO ASALARIADO: 1974 A 2001.....	30
1.2.2 ESTADISTICAS LABORALES DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES: BRECHA DE GÉNERO. 2003 A 2023.....	33
1.2.3 ESTADISTICAS Y TAREAS DE CUIDADO DURANTE LA PANDEMIA COVID 19	41
1.3 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:.....	47
1.4 CRISIS DE LOS CUIDADOS:	49
1.5 CONCLUSIÓN PARCIAL:	53
CAPITULO III.....	55
1.6 LINCECIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ARGENTINA.	55
1.6.1 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20744.....	55

1.6.2 REGIMEN DE LICENCIAS PARA EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:



58

1.7 AC CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO:76

1.8 PROYECTOS DE LEY:.....83

1.9 PERMISO POSNATAL PARENAL - CHILE:.....90

1.10 CONCLUSIÓN PARCIAL:93

CONCLUSIÓN FINAL:.....95

Bibliografía y Referencias:.....98



Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

INTRODUCCIÓN

Con el surgimiento del feminismo y más que nada en este último siglo, se han cuestionado las bases culturales patriarcales y consecuentemente, efectuado cambios culturales en el ámbito de trabajo, permitiendo paulatinamente la inserción de la mujer en el mundo del trabajo asalariado. Es así que, se fue visibilizando la importancia y el valor que tienen las tareas de cuidado para el desarrollo humano.

Paralelamente, debido a los roles de género que en el año 1974 ya se encontraban penetrados en la sociedad (llegando a considerarlos “naturales”) y que actualmente en cierta medida siguen vigentes, las mujeres se encuentran afectadas tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

Si bien el feminismo data desde el siglo XVII, han tomado mucha fuerza a finales del siglo XX y en lo que va del siglo XXI y mucho de aquello que desde el inicio del capitalismo fue naturalizado, hoy en día es fuertemente criticado. Es así que, tras años de lucha en manos del feminismo se ha ganado de manera formal avances normativos respecto a la igualdad. No obstante, en muchas ocasiones la realidad social es distinta a lo que manifiesta el derecho. Dentro de todas las relaciones sociales que se puedan llegar a dar, el ámbito laboral y el familiar son dos donde más se hace notar la brecha de género.

La esfera pública (el trabajo) y la esfera privada (la familia) tienen una relación que en cierto punto son complementarias para que el sistema capitalista funcione. Por este motivo es que el objetivo general del presente trabajo abarca ambas esferas, ya que, si bien la licencia por maternidad y paternidad están reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo, también surten efectos en las relaciones familiares.

Este trabajo elaborado con perspectiva de género, analiza el efecto que hay detrás de una manifiesta desigualdad de días entre la licencia por maternidad y la licencia paternidad sobre las mujeres en el ámbito laboral y familiar.

El margen temporal de este trabajo inicia desde el año 1974 hasta el año 2023 ya que, en líneas generales, desde la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, lo que respecta a las licencias por maternidad y paternidad no ha padecido modificaciones, excepto aquellas que se han realizado mediante Convenios Colectivos de Trabajo y los estatutos de empleados públicos de las provincias. No obstante, en ese lapso de tiempo, dentro del ámbito familiar y laboral, ha habido modificaciones culturales las cuales hacen que normativas sancionadas en el siglo XIX que en principio eran “protectorias” debido a los cambios culturales se puedan tornar “discriminatorias”.

PALABRAS CLAVES: licencias / licencia por maternidad / licencia por paternidad / igualdad / género



Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Puntualmente, el objetivo general de esta tesina es **analizar con perspectiva de género la diferencia de días existentes establecidos por las normas que regulan licencias por maternidad y las licencias por paternidad en Argentina para entender los efectos que genera en las mujeres dentro del ámbito laboral y el ámbito familiar**. Para ello es necesario abordar los siguientes objetivos específicos:

- 1) En el capítulo I, se menciona las normativas locales y tratados internacionales que velan por el derecho a la igualdad y no discriminación, resaltando aquellos tratados que específicamente regulan sobre la igualdad en el ámbito laboral y aquellas que de cierta forma regulan respecto a la relación laboral y familiar sobre las obligaciones que tienen los progenitores en las tareas de cuidado.
- 2) En el capítulo II, dentro del periodo que va desde el 1974 hasta el 2023, de manera general se hace reseña del **contexto social** en el que fue creada la Ley de Riesgo del Trabajo (LCT) puntualizando algunos hechos que de cierta manera tuvieron efectos en el ámbito laboral y familiar de la sociedad. Es así que, se hace mención a la influencia que tuvo el “plan de reestructuración” de los años noventa en el aumento de la participación femenina en el ámbito laboral, la incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos a la Constitución Nacional mediante la reforma del 1994; y desde 2003 hasta el 2023, se obtienen de instituciones públicas porcentajes que en números/porcentajes cuantifican la desigualdad existente entre los varones y mujeres en varios puntos dentro del ámbito laboral (tasa de actividad, desocupación, subocupación, tareas, etc.) terminando con un breve desarrollo de las tareas de cuidado y estadísticas en contexto de pandemia.
- 3) Se desarrollan los roles que tienen los hombres y las mujeres según el género dentro de lo que denominamos “esfera pública” (ámbito laboral) y la esfera privada (ámbito familiar). Consecuentemente, se aborda lo que se conoce como “división sexual del trabajo” y “crisis de los cuidados”.
- 4) Luego, en el capítulo III, se describe el régimen de licencias establecido por la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo para realizar comparaciones con los regímenes de licencia por maternidad y paternidad establecidos en las

Provincias argentinas y con algunos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que en cierto punto modifican el régimen general establecido por la LCT. También, a fines comparativos se citan tres “Proyectos de Ley” que proponen modificar el régimen vigente de licencias maternales y paternales.

- 5) A modo de ejemplo y comparación se hace reseña respecto régimen de licencias por maternidad y paternidad del país de Chile. Se opta el régimen de este país ya que, a mi criterio, es el “más diferente” al resto de los países de América Latina.

PLANTEO DEL PROBLEMA:

Existe una relación entre el ámbito laboral y familiar la cual se encuentra plagada de una desigualdad en perjuicio de las mujeres sin poder adaptarse a los tratados internacionales y normativas locales que garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación.

Por situaciones político-económicas, el crecimiento de la participación femenina en el trabajo asalariado fue más rápido que las normas. Por ende, los cambios socio-culturales que fueron surgiendo en el transcurso del tiempo han dejado en evidencia que muchas de las normativas que contemplan la LCT se encuentran desactualizadas profundizando dicha desigualdad. Tal es así que, lo que en su momento podía ser considerado como una “norma protectora”, al día de hoy siendo interpretada con perspectiva de género puede ser considerada como una normativa “discriminadora”.

Ahora bien, la licencia por maternidad de noventa (90) días es una de las normativas establecidas en la LCT que hacen a lo que se conoce como “protección de la maternidad”. Esta norma tiene efectos sobre el ámbito laboral y también el familiar. Teniendo en cuenta esto, es de interés analizar si dichas licencias protegen o segregan a las mujeres ya que el contexto social no es el mismo que en el año 1974 y las leyes de derechos humanos no son las mismas o no se interpretan de la misma manera que en esa época.

Es así que mediante el presente trabajo de investigación con perspectiva de género analizó si la diferencia de días que existe entre la licencia por maternidad y la licencia por paternidad tiene un fin protectorio o discrimina a las mujeres, teniendo en cuenta los roles impregnados en la antigua sociedad.

MARCO TEORICO:

Existen multitud de teorías, las cuales pueden adoptarse dependiendo del orden político social, de las diversas ideologías y diferentes fundamentos. Para realizar este trabajo de investigación me respaldo en que, los derechos humanos son consecuencias de procesos históricos, donde un grupo social comparte ciertos valores y luchan para que sus valores tengan fuerza de norma y sean parte de los derechos. Es por eso, que al referirme a los derechos humanos, hago referencia a derechos conquistados, tal como lo entiende el Dr. Sebastian Rey:

“...considero que todos los derechos –incluidos los derechos humanos– son el fruto de las reivindicaciones de carácter social y del reconocimiento histórico posterior por parte de las autoridades. Por lo tanto, el reconocimiento de los derechos humanos será desigual y diverso según las épocas y culturas, siendo los derechos humanos el resultado de largas y trágicas luchas entre los individuos y el poder, donde se tiende a universalizar valores y principios que son privilegio inicial de grupos que los han particularizado. (Rey, 2021)

Luego de la segunda Guerra Mundial, muchos de los denominados “Derechos Humanos” fueron internacionalizados y universalizados. A saber, en el año 1948 a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas se elaboró la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) y a raíz de esta, con el pasar de los años se han elaborado más de setenta tratados de derechos humanos que actualmente son aplicados a nivel mundial.

Los tratados elaborados a nivel internacional son fuente principal del Derecho Internacional Público¹. Vale dejar en claro que a nivel local, nuestra constitución a partir de las reformas implementadas en el año 1994, mediante su artículo 75 inc. 22, incluyo a muchos tratados de derechos humanos que garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación.

Siendo Argentina signataria de diversos tratados internacionales de derechos humanos, se encuentra obligada a otorgar su protección, garantizarlos, previniendo su violación y llevando a cabo las medidas pertinentes para su cumplimiento.

Por ende, el derecho a la igualdad es un derecho humano susceptible de reclamarse si no está siendo cumplido por quienes se encuentren obligados.

¹ Es el conjunto ordenado de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los sujetos de la comunidad internacional (Rey, 2021)

Entiendo que si existen numerosas normas que pregonan la igualdad, se debe a que hay una desigualdad que corregir.

Los distintos feminismos fueron quienes empezaron a cuestionar muchos comportamientos respecto al género que durante mucho tiempo fueron naturalmente aceptados, consecuentemente han logrado que se implementen normas que establecen la igualdad de género en distintos ámbitos de la vida. Dentro de los términos utilizados por el feminismo para poder definir el contexto social, “la división sexual del trabajo” y la “crisis de los cuidados” son dos que profundizo para poder desarrollar este trabajo.

Dentro del ámbito laboral y familiar existe multiplicidad de normas que formalmente, garantizan el derecho a la igualdad, no discriminación y también normas que establecen obligaciones que deben ser cumplimentadas en igual medida por los progenitores. Pero la corresponsabilidad parental es algo que se encuentra pendiente de ser eficaz debido a ciertas barreras socioculturales.

Existen normas laborales de “protección” que en principio, su objetivo es proteger a las mujeres garantizando “seguridad laboral”, pero que al ser interpretados con perspectiva de género se revela que esconden discriminación debido a los estereotipos de género.

Repositorio Digital de
Trabajos finales y Tesinas

METODOLOGIA DE ESTUDIO:

La metodología de estudio utilizada para la elaboración del presente trabajo de investigación es cualitativo. No obstante, también se citan estadísticas elaboradas por instituciones públicas para poder obtener en porcentajes la desigualdad existente entre los hombres y las mujeres en distintos sectores del ámbito laboral y también, lo que respecta a las horas de cuidado dedicadas por las mujeres a diferencia de los hombres. Vale dejar en claro que en ninguno de los objetivos específicos o generales se utiliza un método meramente cuantitativo.

El método cualitativo comprende la recolección de datos a través la observación de análisis, de documentos, evaluaciones personales, comparaciones, entre otras estrategias. Es así que este trabajo consistió en un relevamiento de fuentes secundarias de los diferentes regímenes de licencias a los que tienen acceso los trabajadores del sector privado y los trabajadores del sector público provincial.

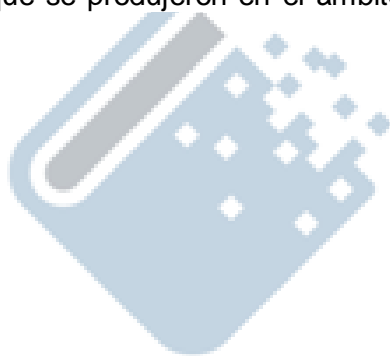
Teresa Anguera Argilaga, considera a la metodología cualitativa como *“una estrategia de investigación fundamentada en una depurada y rigurosa descripción contextual del evento, conducta o situación que garantice la máxima objetividad en la captación de la realidad, siempre compleja, y preserve la espontánea continuidad temporal que le es inherente, con el fin de que la correspondiente recogida sistemática de datos, categóricos por naturaleza, y con independencia de su orientación preferentemente ideográfica y procesual, posibilite un análisis (exploratorio, de reducción de datos, de toma de decisiones, evaluativo, etc.) que dé lugar a la obtención de conocimiento válido con suficiente potencia explicativa, acorde, en cualquier caso, con el objetivo planteado y los descriptores e indicadores a los que se tuviera acceso”* (Argilaga, 1986)

Varios autores sostienen que la tarea de un método cualitativo debe suministrar *“un marco dentro del cual los sujetos respondan de forma que se representen fielmente sus puntos de vista respecto al mundo y su experiencia”* (Argilaga, 1986).

De tal manera, en el presente trabajo se realizan descripciones procedentes de registros directos y datos documentales constituyendo el grueso de los datos cualitativos. De forma particular, la técnica que se abarca en este trabajo es el análisis de contenido y recogida de datos. Para el análisis documental se recurrirá a insumos de fuentes secundarias tales como normativas vigentes, proyectos de ley, Convenios Colectivos de trabajo, etc.

“Como técnica de investigación, el análisis de contenido implica la posibilidad de obtener datos con un máximo grado de objetividad (Krippendorf, 1980). Sus características principales son las de tratarse de una medida no intrusiva, aceptar material no estructurado, ser sensible al contexto, y poder analizar un gran volumen de datos o unidades de información; se trata, en definitiva, de un escrutinio sistemático de cualquier tipo de material documental...” (Argilaga, 1986)

Asimismo, se hace saber que los análisis de los documentos se hacen con perspectiva de género. Esta perspectiva fue ganando terreno dentro de las ciencias sociales. Es por eso que el análisis está precedido por un relevamiento de las transformaciones culturales que se produjeron en el ámbito laboral y en la institución familiar.



Repositorio Digital de Trabajos finales y Tesinas



CAPITULO I

1.1 DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. AMBITO PÚBLICO Y AMBITO PRIVADO:

El derecho a la igualdad es reconocido a nivel nacional e internacional, y es de los principios fundamentales que en gran medida pone límites a los privilegios que un Estado pudiera concertar dentro de la sociedad.

A lo largo de la historia los derechos humanos fueron puestos en valor en distintos ámbitos y situaciones jurídicas dadas en la sociedad. Es así que hoy en día existen Convenios y organismos internacionales que observan, recomiendan y regulan de manera específica ciertas relaciones sociales, ejemplo la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT"). En simples palabras, la igualdad persigue que todas las personas puedan gozar de los mismos derechos sin sufrir discriminación alguna.

En este apartado voy a citar y describir normativas nacionales e internacionales que de cierta forma fomentan la igualdad en el ámbito laboral y también la distribución de los cuidados y tareas domésticas.

1.1.1 DERECHO A LA IGUALDAD, NORMATIVAS LOCALES:

Nuestra **Constitución Nacional** (en adelante "CN") reconoce en su artículo 16 el principio de NO discriminación que resulta ser fundamental para el tipo de Estado que rige en nuestro territorio. Es así que establece *"La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre ni de nacimiento; no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas"* y el mismo lineamiento siguen las distintas Constituciones provinciales.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante "CSJN") se ha pronunciado en numerosas oportunidades sobre el alcance del artículo 16 de la Constitución. Así, tiene establecido que la igualdad ante la ley involucra la obligación del Estado de tratar igual a aquellas personas que se encuentren en idénticas circunstancias (Fallos 16:118) y que ***"la igualdad ante la ley (...) no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales condiciones se concede a otros"*** (Fallos 153:67)" (Ministerio Publico Fiscal) (el resaltado me pertenece)

La igualdad establecida en el artículo arriba mencionado, no requiere que el Estado trate a todas las personas del mismo modo. El Estado tiene la facultad de tratar a las personas de modo diferente siempre y cuando se funde sobre un criterio justificado y razonable. Al momento de diferenciar tratos, “... *la clasificación debe ser razonable, no arbitraria y debe fundarse la diferencia de trato sobre una relación justa y sustancial entre ella y el objeto buscado por la legislación...*” como se citó en (Saba, 2016)

Por ende, entiendo que la igualdad establecida en el artículo 16 de la CN es el derecho a que NO se establezca excepción o privilegios que excluyan a unos de los que en iguales circunstancias se concede a otros. Ser “mujer” no es un fundamento razonable para que tengan un trato diferenciado al de los varones.

En el proceso reformista del año 1957 se incluyó al texto constitucional el artículo 14 bis, éste artículo se mantuvo en la reforma constitucional del 1994. Dicho artículo fue significativo para la ampliación de los derechos que persiguen la igualdad en el ámbito laboral. El mismo establece: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*” Este artículo es claro: garantiza el derecho a la igualdad de los trabajadores.

Complementando la constitución nacional, en el año 2009 se promulgó la Ley de orden público N°26485 “**Ley de protección integral a las mujeres**”. Esta normativa intenta prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Al respecto, en el artículo 2 establece como objeto “*a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;... e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;*” entre otros. El artículo que le sigue garantiza todos los derechos reconocidos por la CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

De esta ley también es importante destacar la definición de “violencia laboral contra las mujeres” la cual se entiende como *aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos*

de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral

La Ley Nacional N° 23592, del año 1988, establece una serie de medidas para quienes arbitrariamente impiden el pleno ejercicio de derechos y garantías fundamentales reconocidos en la constitución nacional.

Dicha ley dice **“ARTICULO 1°.-** Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Respecto a los alcances de la citada ley, la CSJN sostuvo “... ésta no sanciona toda discriminación, sino exclusivamente aquella que en forma arbitraria restrinja de algún modo o menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional” “Fallos 314:1531 y ss.” Como se citó en (Ministerio Publico Fiscal)

En el ámbito laboral, la Ley N°20744 de Contrato de Trabajo (en adelante “LCT”) en el artículo diecisiete (art. 17) establece la prohibición de hacer discriminaciones por motivos de sexo, raza, nacionalidad entre otros. Complementariamente, el artículo ochenta y uno (art. 81) de la misma ley establece la igualdad de trato de parte del empleador hacía los trabajadores

“... Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador” (Art. 81 LCT)

1.1.2 TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS:

A nivel internacional el principio de igualdad y no discriminación ocupa un lugar central en el discurso sobre los derechos humanos. Estos principios son el centro de los objetivos de las Naciones Unidas establecidos en la **Carta de las Naciones Unidas** (artículos 3 y 55) y es el primer elemento tratado en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (en adelante DUDH), que en sus artículos primero y segundo reconoce, respectivamente, que «**todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos**» y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, **sin distinción alguna**, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Esta visión orienta también los tratados internacionales fundamentales sobre los derechos humanos en los que Argentina forma parte.

Entre los instrumentos de protección de derechos humanos vigentes en nuestro país se puede mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (artículos 2.1, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2.2 y 3); la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (artículo 2); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (artículos 3.b, 4.1.b, 5, 6, 7 y 12); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) (artículos 2 y ss.), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículos 2 y ss.) y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 1.1), Convención de Belem Do Para, en su artículo 4 establece el derecho a la igualdad. El artículo 6, contempla el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación

Más allá de la existencia de Pactos Internacionales especiales en distintas materias, que consagran el derecho a la igualdad de trato o no discriminación, es necesario remarcar que su interpretación no es estricta, ni tampoco la normativa que enumera ciertos tipos de prohibiciones es exhaustiva. Por ende, el derecho a la igualdad debe

interpretarse de forma amplia y perseguir el objetivo central que consta de una sociedad sin discriminación e igualdad.

“El derecho a la igualdad ante la ley no sólo tiene aplicación respecto del goce y ejercicio de los derechos laborales, sino además se hace extensivo a todo derecho reconocido en la legislación interna, de manera que abarca “un universo de derechos mucho más amplio que los derechos y libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003)

“Si se hace una distinción de cualquier tipo, el derecho se ve comprometido y la cuestión de si éste ha sido o no violado excluye materias tales como si “sexo” incluye orientación sexual o embarazo, o si “origen nacional” incluye nacionalidad o ciudadanía” (Bayefsky, 1990)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha expedido en reiteradas oportunidades dejando en claro que *“...la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2007)

Como parte de dichos tratados, es obligación del Estado argentino perseguir los derechos allí establecidos. *“Los Estados tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos sin discriminación alguna, incluso en relación con el derecho al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”* (Consejo Económico y Social, Naciones Unidas, 2016)

Particularmente, respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, la primera fuente internacional que promulgo tal derecho, fue la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas** (DUDH) como se mencionó al principio y posteriormente diversos organismos internacionales se han abocado a su desarrollo en relación con derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; en empleo, remuneraciones y educación; en tortura, raza, sexo e infancia; religión; poblaciones indígenas y personas con enfermedades mentales.

Establecer normativas que persigan la igualdad configura la existencia de diferencias entre pares. Cuidadosamente, en este trabajo interesa penetrar la

desigualdad existente entre el hombre y la mujer en lo que respecta al mundo del trabajo y a su vez, en las responsabilidades familiares a fin de poder analizar si la diferencia de días existente en las licencias por maternidad y paternidad tiene efectos en las condiciones laborales de las mujeres y las tareas de cuidado. De tal manera revelar si tiene un fin protectorio o discriminatorio.

De forma general se exponen varios tratados internacionales, entre ellos está la **Convención Americana Sobre Derechos Humanos** (Pacto de San Jose), la cual fue adoptada en Costa Rica en Noviembre de 1969.

Puntualmente el artículo 24, igualdad ante la Ley, establece: *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”*. En esta línea, persigue la igualdad política, social, familiar,

Respecto a la Protección Familiar, de su artículo 17, su inciso cuarto dice *“Los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos, sobre la base única del interés y conveniencia de ellos”*

De su lectura interpretamos que los Estados deben perseguir y tomar las medidas que consideren pertinentes para asegurar la igualdad de responsabilidades entre los cónyuges.

Característicamente, para la eliminación de la discriminación contra la mujer, en la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer** (CEDAW) de la cual Argentina es parte, siendo ratificada por la Ley N°23179 del año 1985, se reitera la determinación de los Estados de adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

El artículo 11 establece una serie de obligaciones de los Estados, de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo, incluidas aquellas en relación con el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, el derecho a igual remuneración y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación

de la calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, y el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Además, la CEDAW, artículo 5, inciso b), solicita a los Estados parte la **adopción de las medidas apropiadas para garantizar el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos**

En el año 1992 el comité de la CEDAW dictó la **Recomendación General N°19** (en adelante RG 19) donde define “La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.” El mismo documento enumera algunos derechos y libertades de las mujeres que pueden ser afectados por la violencia y la discriminación, entre ellos están: el derecho a la vida; el derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno; **el derecho a la igualdad ante la ley; el derecho a igualdad en la familia;** el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental; **el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.**

Asimismo deja en claro a quienes va dirigida tal recomendación *“...cabe subrayar que, de conformidad con la Convención, la discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre (véanse los incisos e) y f) del artículo 2 y el artículo 5). Por ejemplo, en virtud del inciso e) del artículo 2 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas.”* (CEDAW, 1992)

Posteriormente, en el año 2017 mediante la **Recomendación General N°35** (en adelante RG 35) actualizó la RG 19. En tal actualización, el Comité sostiene que las violencias contra las mujeres son un principio derecho internacional consuetudinario, por tal motivo ofrece nuevas orientaciones con el fin de acelerar la eliminación de la violencia y discriminación contra las mujeres.

En su documento amplía el catálogo de conjuntos de conductas y omisiones que pueden configurar violencia o discriminación contra las mujeres. Es así que sostiene que

la violencia contra en razón de género contra las mujeres se producen en cualquier momento de la vida y se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos **los contextos de la familia**, la comunidad, los espacios públicos, **el lugar de trabajo**, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, etc.

“El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados. En toda su labor, el Comité ha dejado claro que esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención” (CEDAW C. p., 2017)

La CEDAW en su artículo segundo establece que la obligación general de los Estados partes consiste en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres. Y la RG 35 establece que tal obligación tiene carácter de inmediata, las demoras no se pueden justificar por ningún motivo, ya sea económico, cultural o religioso.

Asimismo, la RG 35 señala que los Estados mediante diversas medidas deben abordar las causas subyacentes a las violencias. Entre ellas: las actitudes patriarcales, los estereotipos, las desigualdades en la familia, la denegación de derechos políticos y civiles.

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.” (CEDAW C. p., 2017)

Por otro lado, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC) en sus artículos 10, inc 2 reconoce el derecho de las madres a una protección especial durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, la cual incluye la atención médica prenatal y posnatal, así como la licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Esto implica que los Estados que son parte de la CADH, como Argentina, están comprometidos a garantizar la equidad y no promover acciones que de cualquier manera vayan dirigidas directa o indirectamente a crear situaciones de discriminación. Este principio se extiende a todo el derecho reconocido por el Estado.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Para), Aprobada por Ley n° 24.632. Sancionada: 13 de marzo de 1996. Promulgada: 1 de abril de 1996, afirma “*que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades*”. Asimismo, en su artículo primero establece que “*...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*”

Seguidamente, sostiene que toda mujer tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; derecha a igualdad de protección ante la ley y de la ley; derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones, entre otros.

Particularmente el artículo seis establece El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (Art. 6, Convención de Belém Do Para)

La Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Argentina el 27/09/1990, mediante Ley N°23849, en su artículo tercero, punto dos, establece “2. *Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.*”

El artículo 18 dice: 1. *Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.*

2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.”

Complementario a este artículo, la **Observación General Nº 7 del Comité de los Derechos del Niño**, en tanto señala que “la primera infancia es el período de responsabilidades parentales más amplias e intensas en relación con todos los aspectos del bienestar del niño (...). En consecuencia, la realización de los derechos del niño depende en gran medida del bienestar y los recursos de que dispongan quienes tienen la responsabilidad de su cuidado” y brinda como ejemplo de intervenciones adecuadas por parte de los Estados a aquellas que repercutan indirectamente en la capacidad de los padres para promover el interés superior del niño, por ejemplo, fiscalidad y prestaciones, vivienda adecuada y horarios de trabajo

En el ámbito laboral, a nivel internacional la “**Organización Internacional del Trabajo**” (OIT) de la cual Argentina es parte desde el año 1919, llevo a cabo investigaciones e informes respecto a diversos temas que abarcan al mundo del trabajo. Tiene como misión promover el empleo, hacer cumplir las normas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; entre otras cosas.

La Declaración de Filadelfia adoptada en 1944, que forma parte de la Constitución de la OIT, funda que “*todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”

Argentina ratifico Convenios de la OIT que promueven la igualdad de género en el trabajo: el Convenio Nº 100 sobre Igualdad de remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio Nº 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación masculina y femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio Nº 156 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el Convenio Nº 189 sobre las

trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, ratificado en el año 2020

La OIT a lo largo de su historia formulo instrumentos esenciales para promover la igualdad de género. Respecto a la igualdad y responsabilidades familiares, Argentina ratifico y actualmente se encuentran en vigor:

1.- Convenio sobre la igualdad de remuneración, C100, de 1951, Ratificado por la República Argentina, 24 de septiembre de 1956. Aprobado por Decreto-Ley n° 11.595, 2 de julio de 1956 el cual establece “...*garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*” es decir, que la mujer y el hombre deben tener una igual remuneración por un trabajo de igual valor.

2.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C111, de 1958, Ratificado por la República Argentina, 18 de junio de 1968. Ratificado por Ley n° 17.677. Sancionada: 8 de marzo de 1968. En su artículo primero comprende a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados

“Las distinciones fundadas en el sexo son las que se establecen utilizando todos los caracteres y funciones biológicas para diferenciar al hombre de la mujer. Se entiende por distinciones fundadas en el sexo las que se crean explícita o implícitamente en detrimento de uno u otro sexo establecidas con fuerte arraigo en algunas sociedades, pero atenuadas en otras” (LASTRA)

En el ámbito laboral la discriminación respecto al estado civil, condición matrimonial, cargas de familia, embarazo y parto, afecta particularmente a las mujeres al ser excluidas de trabajos otorgando preferencia por los hombres con relación a los ascensos, salario inferior por un trabajo del mismo valor, o por la diferencia que existe entre las ofertas de trabajos debido a las tareas domésticas socialmente establecidas para las mujeres y para los hombres.

“En algunos lugares se piensa que las mujeres deben quedarse en casa para cuidar a los niños y, por ello, se les trata como trabajadoras de segunda clase, aun cuando exista la tendencia de que la mujer se incorpore a las diversas tareas productivas en mayor porcentaje y a veces con mejores y mayores rendimientos que los hombres. Lo cual no excluye tanto a los hombres como a las mujeres de estar en condiciones de combinar el trabajo con sus funciones familiares, para lo cual han sido creados en la mayoría de los países diversos sistemas de licencias parentales, seguros y guarderías que faciliten el acceso al trabajo para quienes tienen estas responsabilidades” (LASTRA)

Seguidamente, el artículo 2° establece “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”;

Son objetivos del C111 eliminar cualquier discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos del empleo y la ocupación.

3.- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, C156, de 1981, Aprobado por la República Argentina por Ley N° 23.451. Sancionada: 29 de octubre 29 de 1986. Ratificando el presente Convenio, Argentina se obliga a “... incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.” (Art. 3)

La adopción del Convenio núm. 156 en 1981 supuso una evolución importante en el entendimiento de que las responsabilidades familiares y el trabajo de cuidados conexo debían repartirse entre hombres y mujeres, y confirió así mayor visibilidad a la situación y las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, ya fueran hombres o mujeres, e independientemente de que los destinatarios de los cuidados fueran los hijos u otros miembros de la familia directa (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Éste Convenio debe leerse juntamente con la Recomendación N°165 de la OIT. Dicha Recomendación en el capítulo IV, sugiere: “(1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

(2) *La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.*

(3) *La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.”* (Organización Internacional del Trabajo, 1981)

4.- Otra recomendación que refiere al tema de estudio, es la **Recomendación de la OIT Sobre la Protección de la Maternidad N° 191**, del 30 de Mayo del 2000, mediante la cual recomienda extender la licencia por maternidad a un mínimo de dieciocho (18) semanas y prolongarse en caso de nacimientos múltiples.

También recomienda para el permiso de lactancia poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada. Asimismo, prevé recomendaciones de otorgar una licencia a favor del padre, en caso de fallecimiento, hospitalización, enfermedad de la madre gestante.

De la misma forma, recomienda que *“la madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.”* (Art. 10, 3 R191)

Si bien la OIT persigue la igualdad en el ámbito laboral, mediante sus convenciones y recomendaciones regula y establece medidas persiguiendo la equidad en la responsabilidad laboral y también familiar ya que son dos actividades que se complementan.

Pese a todos los Convenios y recomendaciones que Argentina ratificó, en el año 2016, el Comité de Derechos Humanos, en el informe de **“Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de la Argentina”** dentro de su apartado denominado “principales motivos de preocupación y recomendaciones” determinó que: *“Aunque toma nota de las medidas adoptadas por el Estado parte para promover la igualdad entre hombres y mujeres, el Comité lamenta la persistencia de las notables diferencias salariales entre hombres y mujeres, que se ubica en un promedio del 25%. El Comité lamenta asimismo que las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los sectores público y privado, en particular en los puestos decisorios (arts. 2, 3 y 26)*

El Estado parte debe redoblar sus esfuerzos para eliminar los estereotipos de género sobre el papel y las responsabilidades de los hombres y de las mujeres en la familia y en la sociedad, y llevar adelante campañas de sensibilización al efecto. El

Estado parte debe, asimismo, procurar el aumento de la participación de las mujeres en los sectores público y privado y, de ser necesario, aplicar medidas especiales de carácter temporal apropiadas para dar efecto a las disposiciones del Pacto. El Estado parte también debe adoptar medidas concretas para reducir la diferencia salarial que sigue existiendo entre las mujeres y los hombres y examinar todas las causas que hacen crecer esa disparidad” (Comite de Derechos Humanos, 2016)

Argentina, en fecha 1 de Marzo de 2018, acepto una cantidad de recomendaciones efectuadas por el Consejo de Derechos Humanos, sosteniendo: *“El Estado Argentino manifiesta su compromiso en cumplir con la implementación del primer Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia Contra las Mujer (2017-2019), así como con políticas y leyes en la materia. Esto permitirá avanzar en asuntos como la discriminación económica, los derechos y libertades de mujeres y niñas, la paridad de género, el combate a los estereotipos discriminatorios, la igualdad y equidad de género...” (Consejo de Derechos Humanos, 2018)*

1.1.3 TAREAS DE CUIDADOS - OBLIGACIONES DE LOS PROGENITORES:

Respecto a la distribución de las tareas de cuidado, particularmente la LCT no establece nada de manera directa. Al día de hoy la LCT y mayoría de CCT –como se verá en otro apartado- no tienen implementadas normativas respecto a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

En el año 1985 el Congreso Nacional sancionó la Ley N°23264 de Patria Potestad compartida, la cual consistía en *“el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los padres sobre las personas y bienes de los hijos, para su protección y formación integral, desde la concepción de éstos y mientras sean menores de edad y no se hayan emancipado...”*

Vale mencionar que la patria potestad compartida fue establecida por primera vez en la CN de 1949, artículo 37, punto II, inciso 1, la cual fue totalmente abolida en el año 1956 por la dictadura militar.

Veinte años después, en el 2005, el Congreso Nacional sancionó la **Ley N° 26061 de Protección Integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes**, en su art. 7° establece: *“Responsabilidad familiar. La familia es responsable en forma prioritaria de asegurar a las niñas, niños y adolescentes el disfrute pleno y el efectivo ejercicio de sus derechos y garantías. El padre y la madre tienen responsabilidades y*

obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos”

Aparte de lo mencionado, esta ley establece nuevos principios que empezaron a regir desde su entrada en vigencia, como es el Interés Superior del Niño; la autonomía progresiva del hijo y el derecho del niño a ser escuchado. Dicha ley fue precedente clave para la redacción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, que entro en vigencia en el año 2015 y en su artículo 639 enumera los principios mencionados. Éste ya no hace mención a la “patria potestad” sino que regula la **responsabilidad parental**, haciendo referencia a los derechos y obligaciones de los progenitores.

El artículo 638 del CCyCN conceptualiza la Responsabilidad Parental como el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea este menor de edad y no se haya emancipado.

El artículo 641, específicamente el inciso a) menciona que el ejercicio de la responsabilidad parental **corresponde a ambos progenitores**.

En el capítulo 3, 4 y 5 se enumeran los deberes y derechos generales de los progenitores. Es así que el art. 646 menciona que “**son deberes de los progenitores:** a) cuidar al hijo, prestarle alimentos y educarlo...”

ARTÍCULO 658.- Regla general. **Ambos progenitores tienen la obligación y el derecho** de criar a sus hijos, alimentarlos y educarlos conforme a su condición y fortuna, aunque el cuidado personal esté a cargo de uno de ellos”

También, el derecho a la igualdad se encuentra fuertemente respaldado por tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, conforme al artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los cuales fueron vistos en el apartado anterior.

Estas normativas citadas son todas de carácter civil. En materia de conciliación entre el trabajo y el cuidado, solamente están aquellas que establecen las licencias por maternidad, paternidad o parentales.

“Al analizar la legislación laboral argentina en materia de conciliación entre trabajo y cuidado se observa una situación de atraso... Contrariamente a lo sugerido por la normativa internacional, la LCT no contempla normas que atiendan a la corresponsabilidad de varones y mujeres trabajadores/as en las tareas de cuidado, ni

que fomenten la contribución del Estado o de otros actores sociales para brindar servicios de cuidado a la población infantil” (Cutuli & Aspiazu)

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
AVELLANEDA

1.1.4 CONCLUSION PARCIAL:

Existe una cantidad de normativas nacionales e internaciones que actualmente se encuentran vigentes las cuales formalmente garantizan el derecho a la igualdad tanto en el ámbito laboral como lo que corresponde a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Argentina se encuentra obligada a cumplir a llevar a cabo todas las medidas que considere pertinentes para prevenir y sancionar la discriminación, promover acciones que garanticen la igualdad. Asimismo, debe tener en cuenta las recomendaciones y las observaciones que realizan los organismos internacionales.

La mayoría de las declaraciones y tratados internacionales tienen en cuenta la importancia de las licencias por maternidad y paternidad e intentan avanzar en la protección de los derechos tanto de los niños y niñas como de sus progenitores.

No obstante, las convenciones internacionales de los que Argentina forma parte no contemplan las licencias por paternidad ni parentales. Las Recomendaciones 191 y 165 de la OIT se plantea la posibilidad de disfrutar de un período seguido a la licencia de paternidad o maternidad sin perder el empleo y conservando los derechos, dejando supeditada a la legislación nacional sus características en cuanto a duración, modalidad y titularidad.

En el orden jurídico, Argentina tiene muchas normas que de manera generalizada garantizan la igualdad y establecen la corresponsabilidad parental. No obstante, en los informes realizados por organismos internacionales se destaca la desigualdad de género.

1.2 CONTEXTO SOCIAL - DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO - ESTADÍSTICAS - PANDEMIA

Partiendo de que, existe desigual distribución de poder entre varones y mujeres y, que *“la asignación de las tareas por sexo es mucho más antigua que el capitalismo, y tiene sus raíces en la subordinación de las mujeres a los varones, que adquiere características históricas propias en cada época”* (ANZORENA, Claudia, 2008) Las características de la época que analizó, son las conocidas como “división sexual del trabajo” la cual desarrollamos en el punto 1.3.

También en este trabajo parto de la base que ***el fenómeno legal es un fenómeno social***, por lo cual consideramos al Estado como una *“arena de negociación y conflicto, donde se dirimen cuestiones que integran la agenda de problemas socialmente vigentes.”* (OSZLAK, Oscar). Es así que, *“En la historia de los derechos laborales, las leyes instrumentadas han sido consecuencia de numerosos factores que, con distinto peso en las diversas situaciones, fueron conjugando orientaciones gubernamentales, presiones sociales e intereses empresariales.”* (Birgin, y otros, 2000). Consecuentemente, los objetivos de este trabajo me obligan a hacer mención respecto al contexto social-cultural que influyó en los legisladores al momento de crear el régimen de licencias laborales por maternidad y paternidad.

Previo a entrar de lleno al contexto social que nos ocupa, hay que mencionar que, durante mucho tiempo predominó la opinión desfavorable respecto al trabajo femenino, ya que se sostuvo que las mujeres son fuente de reproducción y su incorporación al trabajo perjudicaría su capacidad.

“...el trabajo femenino que es visualizado como una amenaza a la capacidad física de reproducción de las mujeres, en tanto retrasa su desarrollo, deforma su organismo, disminuye sus posibilidades de gestar y de llevar a término un embarazo. Además, influye negativamente en la mortalidad infantil, en la medida que impide el libre desempeño de la lactancia y se constituye en una traba al naturalizado rol socializador, moralizador y mediador de conflictos de las madres” (Biernat & Ramacciotti, 2012)

Por lo tanto, a mediados del siglo XX, en la vida social y en el ámbito político-legislativo, era natural la disputa sobre el trabajo femenino. *“Rodríguez Ginocchio considera que el lugar natural de la mujer es el hogar y que el trabajo lesiona la función reproductora femenina. Esta inquietud, compartida por un amplio arco político-social, la*

hace reflexionar sobre la salud de las trabajadoras al afirmar que existen oficios y condiciones de trabajo insalubre que limitan y empeoran su capacidad reproductora. Las llamadas 'tecnopatías' femeninas deben entonces ser reguladas y prevenidas en el marco de la industria con el fin de proteger a la familia (Rodríguez de Ginocchio, Pérez, 1940; Rodríguez de Ginocchio, Bernal de Quirós, 1941)" como se citó en (Biernat & Ramacciotti, 2012)

Pese a una fuerte opinión desfavorable respecto del trabajo femenino, la creciente e inevitable incorporación de las mujeres al mercado laboral genera la necesidad de legislar y reglamentar su trabajo asalariado a fin de que pueda ser compatible con su función maternal.

A continuación, hago reseña a la época neoliberal que aceleró la inserción de las mujeres al mundo del trabajo asalariado (formal e informal), luego retomar datos estadísticos laborales entre las mujeres y los hombres, y el capítulo termina con las tareas de cuidado en contexto de encierro debido a la pandemia Covid-19.

1.2.1 INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL TRABAJO ASALARIADO: 1974 A 2001.

En los últimos años, a nivel global, se experimentaron cambios dentro de los tipos de familias. Por un lado, parte de estos cambios fueron impulsados por la creciente inserción de la mujer al mercado laboral. Consecuentemente, el modelo tradicional de familia entró en crisis, pasando de un modelo en el que el hombre era el sostén económico de la familia y la mujer era "ama de casa", a un modelo donde resulta necesario el ingreso de ambos miembros a la vida laboral para poder solventar la manutención familiar.

También, la composición de los hogares va cambiando, expandiéndose la cantidad de familias monoparentales o ensambladas y debido a distintas circunstancias (divorcios, separaciones, irresponsabilidades, etc.) crecieron los hogares con jefatura femenina.

Un momento clave de la historia argentina que generó un quiebre en el mercado de trabajo, arranca con el plan económico iniciado por el último gobierno militar y culmina con la crisis del 2001. En el transcurso de los años 1974 al 2001, Argentina atravesó una caída de ingresos asociada a la crisis y la hiperinflación de fines de los ochenta y principios de los noventa generando caída de la actividad económica y el

UNAV
UNIVERSIDAD
NACIONAL
AVELLANEDA

aumento de desempleo, perjudicando principalmente a los trabajadores que eran el sostén económico de la familia.

Estas políticas públicas generaron necesidad en las familias, consecuentemente las mujeres que se ocupaban de las **tareas reproductivas**, tuvieron que buscar una fuente de ingreso económico. *“La ampliación del desempleo en los noventa fue un fenómeno generalizado, que abarcó la totalidad del país y personas de diferentes características. Los jóvenes continuaron exhibiendo las mayores tasas, pero el aumento de la desocupación afectó similarmente a todos los grupos etarios. Sin embargo, su incidencia aumentó algo más entre las mujeres que entre los varones, en paralelo con la elevación de la participación femenina en la fuerza de trabajo”* (Altimir, Beccaria, & González Rozada)

.... Por otro lado, la reducción de los empleos de tiempo completo afectó en especial a los varones y a los jefes de hogar. Además, se concentró en el sector manufacturero, donde también se redujeron las tasas de empleo de mujeres y trabajadores secundarios quienes, sin embargo, aumentaron su participación en el empleo correspondiente a servicios (Damill, Frenkel y Maurizio, 2002).” Como se citó en (Altimir, Beccaria, & González Rozada)

Repositorio Digital de
Trabajos finales y tesis

El programa económico que se inició a cargo del último gobierno militar dejó un gran saldo de desempleo, caída de los salarios y precarización de las condiciones de trabajo. Los planes de estabilización que comenzaron en 1983 nunca terminaron de recuperar posiciones en términos de empleo o de ingresos. La distribución desigual de los recursos configuro otro obstáculo para la participación económica de las mujeres de sectores pobres pero no fue suficiente para detener el aumento de la participación de las mujeres en los noventa, que producían en malas condiciones. En efecto, han generado modificaciones en el ámbito laboral. Al respecto, Anzorena sostiene *“...por una parte, si bien se modificaron las condiciones del mercado laboral y se transformó el Estado, las relaciones sociales de género no parecen alterarse en un sentido profundo. Y por otra parte, desde el Estado y desde el mercado laboral parece considerarse a las mujeres como portadoras “naturales” de un “capital humano” que sólo las habilita a ser trabajadoras de segunda categoría, dando por supuesto que sus capacidades están orientadas a la reproducción y al cuidado de la vida”* (ANZORENA, Claudia, 2008)

“La desocupación o la caída de los ingresos de los varones jefes de hogar obliga a ingresar al mercado de trabajo a amas de casa y a otros miembros del grupo familiar que anteriormente estaban inactivos. La mayoría de estos nuevos trabajos femeninos se incluyen entre los de menos capacitación y salarios más bajos. De este modo,

mientras que, en los años 60 y comienzos de los 70, la incorporación de las mujeres al mercado laboral adquiriría un carácter “progresista”, en los 80 y los 90, da cuenta de condiciones de deterioro y regresividad en la vida familiar.” (Birgin, y otros, 2000)

Es decir, en medio de un cambio que culmina en una crisis financiera, social, política, etc. Se aceleró de manera notable la participación femenina en el mundo de trabajo. “La evolución de los niveles de actividad entre 1991 y 1997 en los aglomerados urbanos del país muestra un importante aumento en la actividad femenina. Las mujeres pasaron de una tasa del 37,3% al 41,6%, hecho que se manifiesta en todas las edades, pero con mucha mayor fuerza entre las mujeres de 50 a 59 años que pasaron de una tasa del 35% a otra de casi 47% (...). El cambio en 1997 se manifiesta un aumento de la actividad de las mujeres independientemente de la situación ocupacional del jefe de hogar” (KANDEL, 2006)

En el mismo sentido, Cortes Rosalia, en el libro **“Mujeres, pobreza y mercado de trabajo: Argentina y Paraguay”** particularmente en el Capítulo II “Mercado de Trabajo y Genero. El caso argentino, 1994-2002” analiza la evolución de la inserción ocupacional, los ingresos y los niveles de pobreza de varones y mujeres en el mercado de trabajo urbano entre 1994 y comienzos del año 2002. Respecto al aumento de la participación femenina en esa época sostiene “La crisis de 2002 sobrevino en un contexto de caída de largo plazo de la demanda de trabajo manufactura y de oscilaciones en la construcción, que durante los noventa habían provocado el aumento de las tasas de desempleo abierto y subempleo horario, y alentando el retiro de la fuerza de trabajo de los varones. En el periodo aumentaron las tasas de participación y de empleo femeninas, al mismo tiempo que también crecía la desocupación. A este escenario contribuyeron procesos culturales y sociales de largo plazo que incentivaron la participación femenina, y también la tercerización del producto y de la demanda de trabajo, que se reorientó hacia la oferta femenina, pero que no resultó suficiente para absorber la creciente participación” (Cortés, 2003)

De este modo, se comienza a superar de cierta forma la vieja tradición según la cual eran los varones adultos los que mantenían a las mujeres y sus hijos. Al día de hoy, la mayor parte de los hogares depende de dos sueldos para afrontar los gastos familiares, siendo fundamental –por más desigual que sea- el ingreso de las mujeres para la supervivencia de las familias.

No obstante, la forma en que las mujeres debieron enfrentar la crisis, mantiene la discriminación de género en el ámbito laboral. En la mayoría de los casos los puestos de trabajos que ocupaban tenían que ver con tareas de cuidados. Sus posibilidades

estaban limitadas debido al sistema patriarcal-capitalista vigente. Percibían salarios menores que los varones aun realizando las mismas tareas. Tenían peores condiciones, menos acceso a posibilidades educativas profesionales; y el acceso a altos cargos era casi imposible, mayormente sus jefes eran varones (techo de cristal). Y aparte de todo eso, en el seno familiar, seguían siendo quienes más horas dedicaban a las tareas de cuidado.

Ester Kandel, en su libro *“División sexual del trabajo: ayer y hoy”* sostiene *“Analizando la inserción ocupacional, según datos de 1997, se concluye que las principales ramas de actividad económica en que se insertan las mujeres urbanas son, en primer lugar y con proporciones similares, el servicio doméstico y el comercio, restaurantes y hoteles, que concentran en conjunto a casi el 40% del total de mujeres. Luego los servicios sociales y de salud y la enseñanza, absorben alrededor del 30% (...). Sólo el 11,5% de las mujeres se inserta en la actividad industrial frente a un cuarto del total de los ocupados varones”* (KANDEL, 2006)

En medio de esta crisis nacional, donde predominaban distintas facultades sociales, como precariedad en la vivienda, bajo nivel educativo, falta de acceso a métodos anticonceptivos, falta de acceso a jardines maternales, la experiencia laboral de las mujeres consistía principalmente en las tareas de cuidado –asalariado- y otras tareas de cuidado –que no eran remuneradas-. La desigualdad existente en el ámbito laboral y familiar entre los varones y las mujeres se debe a lo conocemos como **“división sexual del trabajo”** el cual se desarrolla con más detalles en el siguiente punto.

Otro hecho histórico de esta época que es necesario remarcar, es que en medio de toda la reestructuración que estaba atravesando el país, en el año 1994 se llevó a cabo la reforma de la Constitución Nacional, la cual dentro de todas sus modificaciones, trajo consigo una formal ampliación de los derechos humanos.

La reforma constitucional del año 1994, al adoptar con jerarquía constitucional los tratados internacionales de derechos humanos (los cuales en gran parte se mencionaron en el CAPITULO I, apartado 1.1.2) marco un punto de inflexión –en lo que respecta a los derechos formalmente establecidos- en la consagración de la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. Paulatinamente, se fue transformando el mercado de trabajo teniendo incidencia específica sobre las mujeres.

1.2.2 ESTADÍSTICAS LABORALES DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES: BRECHA DE GÉNERO. 2003 A 2023

Algunos de estos tratados internacionales de derechos humanos promueven la protección de todos los trabajadores y todas las trabajadoras con responsabilidades familiares, al menos, de manera formal. En la práctica, veinte años después de la reforma de 1994, se puede decir que todavía está en “proceso” ya que las estadísticas realizadas por la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el “Boletín de Estadísticas Laborales Según Sexo”, publicado en el año 2023, demuestran que la brecha de género se mantiene.

Luego de la crisis del 2001-2002, en Argentina iba a comenzar un prolongado ciclo de crecimiento económico, lo cual permitió una mejora de los indicadores laborales y sociales.

En el mencionado Boletín se realizaron cuadros comparativos entre el hombre y mujer proveyendo información de las mujeres en el mercado de trabajo y las diferencias en relación a la participación de los varones. Recopila información estadística, desde el tercer trimestre del año 2003 hasta el tercer trimestre del año 2022, que da cuenta de las características de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y de las brechas de género en distintas dimensiones e indicadores.

A continuación rescato del mencionado boletín varios cuadros donde se puede acreditar la tasa de empleo, subocupación, tareas realizadas según el género y por último la brecha salarial entre el hombre y la mujer:

CUADRO I:

Tasa de actividad, empleo, desocupación, subocupación, empleo no registrado según sexo										
Total de aglomerados relevados										
Trimestres	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de desocupación		Tasa de subocupación		Empleo no registrado	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
3° Trim 03	39,1	54,1	32,1	46,1	17,9	14,8	19,0	14,6	54,0	43,6
4° Trim 03	38,3	55,1	31,7	48,2	17,0	12,5	19,4	13,7	54,3	43,4
1° Trim 04	38,4	54,6	31,6	48,2	17,6	11,8	18,3	13,3	52,6	42,9
2° Trim 04	39,0	55,2	32,6	47,8	16,4	13,3	18,9	12,2	53,0	42,1
3° Trim 04	38,5	55,5	32,7	49,1	15,2	11,5	18,3	12,5	52,4	42,4
4° Trim 04	38,2	55,5	33,0	49,5	13,7	10,8	17,7	11,4	53,8	43,2
1° Trim 05	37,8	55,1	32,1	48,9	15,2	11,2	15,8	10,0	52,6	41,3
2° Trim 05	37,9	54,8	32,5	49,2	14,1	10,4	15,9	10,4	52,9	40,8
3° Trim 05	38,0	56,1	33,2	50,6	12,7	9,9	16,0	10,7	50,4	41,3
4° Trim 05	38,5	55,1	33,9	50,4	12,0	8,5	14,8	9,5	49,6	40,7
1° Trim 06	38,4	55,2	33,2	49,8	13,4	9,7	13,9	8,7	49,7	37,9
2° Trim 06	39,1	55,5	34,1	50,9	12,9	8,4	15,3	9,6	48,2	38,3

3° Trim 06	38,5	55,6	33,9	50,8	12,1	8,6	14,3	8,2	46,8	37,8
4° Trim 06	38,5	55,1	34,3	51,3	10,9	6,9	13,3	8,8	47,1	37,7
1° Trim 07	38,3	55,6	33,5	51,3	12,4	7,7	12,0	7,2	46,2	35,6
2° Trim 07 ¹	38,1	55,4	34,1	51,7	10,5	6,7	12,8	7,9	44,6	35,8
3° Trim 07 ²
4° Trim 07 ¹	37,0	54,9	33,4	51,7	9,8	5,9	12,2	6,8	45,1	33,6
1° Trim 08 ¹	37,6	54,8	33,7	51,1	10,5	6,7	10,8	6,4	41,7	32,1
2° Trim 08 ¹	37,4	55,0	33,8	51,3	9,5	6,8	10,9	7,0	39,6	32,4
3° Trim 08 ¹	36,9	55,0	33,3	51,5	9,7	6,4	12,5	7,1	41,7	31,2
4° Trim 08 ¹	37,9	55,2	34,5	51,9	9,0	6,0	11,5	7,4	41,8	33,1
1° Trim 09 ¹	38,3	55,4	34,6	51,3	9,6	7,4	11,7	7,1	39,4	31,7
2° Trim 09 ¹	38,2	55,2	34,4	50,8	9,8	7,9	13,7	8,2	39,3	31,8
3° Trim 09 ¹	37,8	55,0	34,0	50,4	10,1	8,3	12,9	8,8	39,5	32,1
4° Trim 09 ¹	38,2	55,1	34,4	51,0	9,8	7,3	13,1	8,2	38,7	33,0
1° Trim 10 ¹	37,6	55,1	33,8	51,3	10,2	6,9	11,6	7,5	37,9	31,1
2° Trim 10 ¹	37,5	55,4	34,1	51,5	9,1	6,9	12,5	7,9	40,6	32,5
3° Trim 10 ¹	37,4	55,1	34,2	51,4	8,6	6,6	11,0	7,2	40,1	31,5
4° Trim 10 ¹	36,8	55,5	33,6	52,0	8,8	6,2	11,2	6,3	36,4	31,0
1° Trim 11 ¹	36,7	55,2	33,6	51,6	8,5	6,6	10,0	7,0	36,8	31,2
2° Trim 11 ¹	38,1	55,6	34,8	52,0	8,6	6,4	11,4	6,2	38,7	30,4
3° Trim 11 ¹	38,2	55,8	35,0	52,3	8,6	6,2	11,4	6,9	38,9	30,0
4° Trim 11 ¹	37,3	55,4	34,2	52,3	8,2	5,7	11,3	6,6	37,7	30,7
1° Trim 12 ¹	37,4	54,0	34,2	50,8	8,7	6,0	9,2	6,1	35,6	30,0
2° Trim 12 ¹	38,0	54,7	35,0	51,0	7,9	6,7	12,6	7,0	37,6	30,6
3° Trim 12 ¹	38,5	55,9	34,6	52,5	9,9	6,0	11,3	7,2	38,5	31,6
4° Trim 12 ¹	37,5	55,6	34,2	52,5	8,7	5,6	11,6	7,2	37,3	31,6
1° Trim 13 ¹	37,3	54,8	33,8	51,1	9,5	6,8	9,6	6,8	34,8	29,0
2° Trim 13 ¹	37,9	55,4	34,7	51,8	8,4	6,4	11,9	8,1	36,3	32,3
3° Trim 13 ¹	37,5	55,2	34,3	52,0	8,5	5,6	11,0	7,2	37,0	32,2
4° Trim 13 ¹	37,5	54,4	34,6	51,3	7,5	5,6	10,3	6,0	34,6	31,8
1° Trim 14 ¹³	36,6	54,1	33,5	50,7	8,3	6,3	10,6	6,2	35,0	30,4
2° Trim 14 ¹	36,4	53,6	33,2	50,1	8,8	6,6	12,0	7,4	36,6	29,9
3° Trim 14 ¹	36,5	53,4	33,4	49,8	8,6	6,8	11,8	7,4	36,1	31,0
4° Trim 14 ¹	37,5	53,5	34,5	50,2	7,9	6,2	11,5	7,3	36,1	32,2
1° Trim 15 ¹	36,5	53,3	33,4	50,0	8,3	6,3	9,5	6,2	33,8	29,7
2° Trim 15 ¹	36,0	53,5	33,2	50,4	7,7	5,8	11,7	7,2	34,9	30,9
3° Trim 15 ¹⁴
4° Trim 15 ¹⁴
1° Trim 16 ⁴

2° Trim 16	38,0	54,7	34,0	50,0	10,5	8,5	13,9	9,2	34,2	31,4
3° Trim 16	38,3	54,6	34,8	50,2	9,1	8,0	12,3	8,5	36,0	31,1
4° Trim 16	37,5	54,0	34,4	50,2	8,4	6,9	12,6	8,5	35,9	31,0
1° Trim 17	37,4	54,4	33,6	49,8	10,2	8,5	11,6	8,7	34,9	31,6
2° Trim 17	37,7	53,8	34,2	49,4	9,5	8,2	13,4	9,2	36,1	31,5
3° Trim 17	38,6	54,6	34,9	50,6	9,6	7,3	13,1	9,1	36,3	32,4
4° Trim 17	38,7	54,8	35,3	51,4	8,7	6,1	12,1	8,7	36,5	31,8
1° Trim 18	39,4	54,5	35,3	50,1	10,6	8,0	11,6	8,4	35,3	30,9
2° Trim 18	39,3	54,1	35,0	49,4	10,8	8,7	14,4	8,7	37,0	31,6
3° Trim 18	39,7	54,3	35,5	50,0	10,5	7,8	14,4	9,8	37,0	31,9
4° Trim 18	39,4	54,3	35,3	49,9	10,2	8,2	14,9	9,7	38,0	32,7
1° Trim 19	39,8	54,7	35,3	49,7	11,2	9,2	14,3	9,8	37,9	32,2
2° Trim 19	40,7	55,2	36,1	49,6	11,2	10,2	15,7	11,1	35,9	32,9
3° Trim 19	39,9	55,1	35,5	50,2	10,8	8,9	15,0	11,1	35,9	33,9
4° Trim 19	40,3	54,7	36,4	50,1	9,5	8,4	15,9	10,8	38,0	33,6
1° Trim 20	40,4	54,3	35,9	49,0	11,2	9,7	13,7	10,0	37,4	34,0
2° Trim 20	32,7	44,4	28,3	38,7	13,5	12,8	9,3	9,8	25,2	22,3
3° Trim 20	36,3	48,8	31,5	43,6	13,1	10,6	14,2	12,8	29,1	28,1
4° Trim 20	38,9	51,4	34,3	46,2	11,9	10,2	17,8	13,0	32,9	32,3
1° Trim 21	39,0	54,0	34,2	49,4	12,3	8,5	13,7	10,6	33,3	31,3
2° Trim 21	38,5	53,7	34,5	48,9	10,4	9,0	14,3	11,0	32,5	28,8
3° Trim 21	40,2	53,6	36,6	49,5	8,9	7,7	15,7	8,7	35,1	29,6
4° Trim 21	40,1	53,9	37,0	50,5	7,7	6,4	14,6	10,1	35,6	31,1
1° Trim 22	40,1	53,3	36,8	50,1	8,3	5,9	12,5	8,0	38,1	33,8
2° Trim 22	41,4	54,7	38,2	51,3	7,8	6,1	13,3	9,4	39,0	36,4
3° Trim 22	40,8	54,8	37,6	51,2	7,8	6,5	14,4	8,4	39,4	35,7

Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, SSPEyE – MTEySS, sobre datos de la EPH, INDEC

Del presente cuadro se desprenden distintas tasas donde se pueden destacar tres cosas: 1) respecto a la tasa de actividad² de las mujeres el mínimo es del 32,7 (2° trimestre del 2020) y la tasa de actividad más alta es de 41,4 (2° trimestre de 2022) No obstante, desde el 2003 hasta el tercer trimestre del 2022 subiendo y bajando se mantuvo dentro de esos parámetros. Por el otro lado, la tasa actividad mínima de los varones fue de 44,4 (2° trimestre 2020) y la tasa de actividad más alta fue de 56,1 (3° trimestre de 2005). **Es decir, aun cuando los varones tuvieron la menor tasa de actividad, era mayor que el mejor trimestre con mayor tasa de actividad de las mujeres.**

² personas de 10 años o más que, en la última semana, trabajaron o estaban disponibles y buscaban activamente un trabajo; incluye ocupados y desocupados) y la población total.

2) La tasa de desocupación³ nunca fue similar, siempre fue más alta la tasa de desocupación de las mujeres que de los hombres. “... se trata de una brecha de género estructural, que no depende de los niveles de desempleo generales de la coyuntura económica” (CATANI)

3) La tasa de subocupación⁴ fue siempre más alta la de las mujeres.

“Buena parte de la brecha salarial se explica porque las mujeres se desempeñan en empleos de menor carga horaria que los varones. Esto se debe principalmente a dos circunstancias: En primer lugar, existe una brecha de género que también afecta al índice de subempleo y que indica que la situación de ocupación por jornadas inferiores a las pretendidas es más frecuente entre mujeres que entre varones. Por otra parte, aparece fuertemente comprometida en la cuestión el llamado “doble turno” de trabajo de las mujeres. Esto es, el fuerte condicionamiento patriarcal que reserva a las mujeres la responsabilidad sobre el trabajo hogareño no remunerado (o reproductivo), lo que dificulta la inserción plena de las mujeres en los espacios del llamado trabajo productivo, es decir, aquel que se negocia en el mercado” (CATANI)

CUADRO II

En el mismo sentido que el cuadro anterior, el cuadro siguiente, del mismo Boletín de Estadísticas, hace referencia a la cantidad de empleados asalariados registrados en el SIP según sexo desde el año 1996 al 2021:

Empleo asalariado registrado del sector privado					
Empleo asalariado del sector privado registrado en el SIPA según sexo.					
En puestos de trabajo. Período 1996 - 2021					
Período (año)	Mujeres	Varones	Sin definir	Total puestos de trabajo sector privado	Tasa de Feminización
1996	922.929	2.521.144	13.259	3.457.332	26,8
1997	1.015.628	2.730.621	15.106	3.761.354	27,1
1998	1.131.021	2.870.138	15.696	4.016.855	28,3
1999	1.148.695	2.826.707	13.863	3.989.264	28,9
2000	1.173.057	2.748.060	13.303	3.934.420	29,9

³ Personas de 10 años o más que no trabajaron en la semana de referencia, estaban disponibles y buscaron activamente trabajo en algún momento de los últimos 30 días. Incluye a quienes no buscaron porque ya tenían trabajo asegurado y a suspendidos sin pago que no buscaron porque esperaban ser reincorporados.

⁴ Personas de 10 años o más que hayan trabajado al menos 1 hora en la semana de referencia, hayan recibido pago o no por ello, pero las horas de trabajo son insuficientes en relación con una situación de empleo existente y está disponible para trabajar más horas)

2001	1.179.009	2.674.592	10.066	3.863.666	30,6
2002	1.086.451	2.377.536	7.225	3.471.211	31,4
2003	1.122.551	2.538.815	7.138	3.668.504	30,7
2004	1.242.424	2.865.750	6.855	4.115.029	30,2
2005	1.379.859	3.223.082	6.674	4.609.615	30,0
2006	1.516.137	3.543.149	6.215	5.065.501	30,0
2007	1.654.949	3.841.628	6.122	5.502.700	30,1
2008	1.792.685	4.061.393	5.823	5.859.901	30,6
2009	1.804.466	3.965.066	4.775	5.774.307	31,3
2010	1.854.067	4.047.377	4.935	5.906.379	31,4
2011	1.950.355	4.252.604	4.689	6.207.648	31,4
2012	1.999.099	4.295.557	4.049	6.298.704	31,8
2013	2.024.567	4.323.882	3.476	6.351.924	31,9
2014	2.042.476	4.326.348	2.882	6.371.706	32,1
2015	2.096.891	4.423.119	2.164	6.522.173	32,2
2016	2.121.167	4.365.855	1.521	6.488.542	32,7
2017	2.143.452	4.405.699	1.339	6.550.490	32,7
2018	2.152.176	4.403.201	1.157	6.556.534	32,8
2019	2.128.514	4.297.861	1.153	6.427.527	33,1
2020	2.046.889	4.103.772	884	6.151.545	33,3
2021	2.053.267	4.182.203	717	6.236.186	32,9

Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, SSPEyE – MTEySS, sobre datos de la EPH, INDEC

Durante todo el periodo analizado, la cantidad de trabajadores asalariados redoblo la cantidad de mujeres trabajadoras asalariadas. Asimismo, la tasa de feminización fue aumentando lentamente.

CUADRO III

Por último, el próximo cuadro también refleja una parte de lo que se conoce como “división sexual del trabajo”, en este caso particular respecto a las tareas laborales:

Empleo asalariado registrado del sector privado

Empleo asalariado registrado del sector privado por rama de actividad (2 dígitos del CIU rev. 3) según sexo.
En puestos de trabajo.

PERIODO	ENSEÑANZA		Servicios Sociales y de Salud		CONSTRUCCIÓN		INDUSTRIA MANUFACTURERA	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
I 1996	105.392	41.127	117.707	47.532	8.362	167.469	160.161	720.714
I 1997	129.621	47.584	121.415	49.523	9.439	216.856	168.106	753.414
I 1998	179.614	59.231	123.527	49.821	11.009	243.281	175.639	778.874

I 1999	189.087	62.091	123.028	48.781	11.568	256.418	173.143	755.329
I 2000	195.472	65.014	122.135	47.609	11.526	228.281	166.620	711.854
I 2001	204.591	68.432	125.219	48.627	11.373	210.780	161.179	685.180
I 2002	206.073	69.125	120.740	46.410	9.299	124.166	140.595	604.640
I 2003	209.861	70.855	116.899	44.942	8.474	124.463	141.915	615.714
I 2004	218.755	74.850	121.942	47.444	9.325	181.771	159.784	697.811
I 2005	232.909	80.245	130.007	50.806	11.151	246.272	177.145	774.026
I 2006	245.306	85.135	139.902	54.891	13.170	325.320	193.383	845.974
I 2007	256.923	90.062	148.696	57.919	15.539	382.802	207.393	904.244
I 2008	268.010	94.193	160.315	62.544	18.233	410.200	222.320	969.683
I 2009	277.507	97.949	168.923	65.131	18.542	378.663	225.017	965.832
I 2010	278.216	98.511	174.365	67.387	18.627	363.679	222.761	960.872
I 2011	295.473	104.770	184.792	71.080	20.514	401.777	232.759	1.004.863
I 2012	309.117	109.428	195.235	75.405	22.404	418.369	240.006	1.036.613
I 2013	315.374	112.112	201.605	78.531	22.209	399.913	242.642	1.048.102
I 2014	319.880	114.758	208.014	81.471	22.871	397.593	240.884	1.044.977
I 2015	334.346	119.743	214.300	84.923	24.409	420.115	241.086	1.038.526
I 2016	345.777	123.806	223.181	88.712	25.244	392.226	244.995	1.041.547
I 2017	350.741	126.408	230.040	92.971	25.069	405.275	236.617	1.011.306
VI 2017	370.998	134.163	234.343	94.906	26.247	445.779	231.543	999.259
I 2018	357.983	130.104	236.848	95.880	26.337	443.962	233.847	1.003.649
VI 2018	377.679	138.702	236.451	96.166	26.255	431.657	221.056	955.986
I 2019	361.584	133.305	242.383	98.581	26.147	435.079	218.484	956.937
VI 2019	377.496	139.451	241.364	98.472	25.800	392.150	209.286	921.155
I 2020	362.166	134.575	246.649	100.546	25.249	360.523	211.042	927.134
VI 2020	356.072	134.537	247.281	101.250	23.930	319.808	207.540	932.131
I 2021	352.401	132.411	245.329	100.431	23.740	332.580	210.902	949.549
VI 2021	369.778	138.013	245.315	100.474	26.050	378.955	215.968	958.656
I 2022	359.871	134.787	246.643	101.095	26.811	389.319	222.505	977.663
II 2022	380.115	141.508	244.277	100.101	27.554	406.271	225.910	982.611
III 2022	380.615	142.387	244.913	100.433	28.490	421.260	229.546	987.954

Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, SSPEyE – MTEySS, sobre datos de la EPH, INDEC

Es decir, los números del último cuadro reflejan que las mujeres estaban destinadas a ocupar puestos que tengan que ver con las tareas de cuidado (o reproductivas), mientras el varón mayormente ocupaba puestos industriales. Se refleja en una sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en áreas como el servicio doméstico remunerado, la educación, y los servicios de salud y personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria, de la construcción y del transporte, los varones están sobrerrepresentados.

Los estudios disponibles aparte de demostrar que durante el periodo 1974 a 2023 la tasa de actividad femenina con todos sus defectos fue aumentando lentamente, siguen demostrando como a lo largo de la historia la carga de trabajo que implica la reproducción de la vida cotidiana ha sido delegada a las mujeres. Los varones no asumen plenamente sus responsabilidades respecto a sus hijos/as; los empleadores y empresas en general no cumplen con sus obligaciones en relación con proveer de tiempo, dinero e infraestructura para asumir los cuidados y el Estado no universaliza las prestaciones.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina, en la inauguración del informe anual de la cuenta de generación del ingreso con datos por sexo y tramos de edad, durante el periodo 2016 y 2021 destacan que: *“La estructura por sexo se mantiene estable para el total de los puestos de trabajo (asalariados registrados, asalariados no registrados y no asalariados): 43% para mujeres y 57% para varones. Los resultados cambian cuando se analizan los datos por categoría. La participación de las mujeres en los puestos de trabajo aumentó entre los asalariados registrados y no asalariados, y disminuyó entre los asalariados no registrados.*

- Los varones trabajan en promedio mayor cantidad de horas que las mujeres en las tres categorías ocupacionales. En los puestos de trabajo asalariados no registrados se observan las mayores diferencias.

- La retribución promedio por puestos de trabajo ocupados por varones es mayor que las retribuciones de los puestos ocupados por mujeres.

- Las brechas de género muestran un valor alto para el promedio de retribuciones por puestos de trabajo y un valor inferior cuando se mide por hora trabajada.” (INDEC, 2023)

Respecto al año 2021 de la estadística realizada por INDEC resulta que “- Se registró un total de 20.497.748 puestos de trabajo. El 56,9 % está ocupado por varones y el 43,1%, por mujeres...”

- Los sectores con fuerte concentración de mano de obra masculina son: Construcción (94,5%); Explotación de minas y canteras (87,9%); y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y Pesca (86,7%).

- Los sectores que presentan participación mayoritaria de mujeres son: Hogares privados con servicio doméstico (97,6%); Enseñanza pública y Enseñanza privada (ambas con 69,9%); y Servicios sociales y de salud (públicos, 62,6%; privados, 71,2%). (INDEC, 2023)

“También aquí están comprometidos los paradigmas tradicionales de la sociedad patriarcal que reservan a las mujeres la responsabilidad de los trabajos reproductivos. Puede advertirse de un modo muy claro que las únicas actividades económicas en las que son mayoría las mujeres (servicios sociales y de salud, enseñanza y trabajo en casas particulares) implican desarrollar tareas en el mercado que son muy similares a las que tradicionalmente se realizan sin remuneración en el hogar.” (CATANI)

Durante todos los años vistos las cosas han sido iguales, con cambios normativos y estadísticas, no obstante no ha habido un cambio cultura real que haya permitido equiparar a las mujeres con los hombres. Dentro de los hechos épicos que atravesaron la historia argentina, -en este caso al mundo- a continuación hago referencia a la época de pandemia a causa del Covid-19.

1.2.3 ESTADÍSTICAS Y TAREAS DE CUIDADO DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

Hare una breve reseña a este lapso de pandemia desde el año 2020 al 2023 ya que, como hemos visto, históricamente las tareas de cuidado han recaído sobre las mujeres, la pandemia que comenzó en argentina a principios de 2021, ha profundizado la problemática de conciliar la vida laboral con las tareas de cuidado.

En resumen, debido a esta peste, el Gobierno argentino debió tomar una serie de decisiones para combatir y evitar que aumente la propagación del virus. Es así que se ordenó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) básicamente la economía argentina estuvo parada/restringida/disminuyó notablemente, ya que cuarentena implicó el cese de varias ramas de producción y de actividades. Posteriormente se fueron ampliando aquellas actividades que se consideraban “esenciales” y de a poco abriendo nuevamente las actividades laborales.

Lo que respecta al trabajo es que, debido a esta pandemia y su cuarentena emergieron conflictos económicos, y también realidades vinculadas a las problemáticas de género, entre otras.

Declarada la emergencia sanitaria por decreto de necesidad y urgencia 260/2020, en el marco de la ley 27.541, a fin de contener la propagación del coronavirus COVID-19, entre las sucesivas normas dictadas, se suspenden las clases en las escuelas por resolución 108/2020 del Ministerio de Educación.

En el ámbito laboral, alguna de las nuevas modalidades que sirvieron para como alternativa en contexto de pandemia para continuar produciendo y cumplir con las tareas

de cuidado, fueron el teletrabajo, tiempo parcial o híbrido. Es necesario mencionar que muchos trabajadores informales han perdido su puesto de trabajo.

“A consecuencia de los ajustes en la vida laboral derivados de la pandemia del COVID-19, el teletrabajo, a tiempo parcial o híbrido surgieron como una alternativa de conciliación y permitieron que trabajadoras y, eventualmente, trabajadores asumieran tareas de cuidados no remuneradas hacia sus hijos menores o personas mayores dependientes. Sin embargo, ello no está exento de dificultades. Muchas personas trabajadoras que proveen estos cuidados, principalmente mujeres, podrían verse afectadas en su crecimiento y trayectoria laboral o ser objeto de discriminación por sus responsabilidades familiares” (Organización Internacional del Trabajo, Julio de 2023)

Consecuentemente, al mismo tiempo que pierden su trabajo remunerado, o dejan de ir por no ser “esenciales”, o debían realizar trabajo parcial o teletrabajo, el trabajo de cuidados no remunerado ha aumentado de forma exponencial debido al cierre de las escuelas y la mayor necesidad de cuidado que debían tener las personas y particularmente las consideradas “personas de riesgo”.-

Pautassi Laura Cecilia, en *“La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina. Oportunidades en riesgo”* del año 2020, analiza el alcance del reconocimiento del cuidado como trabajo, pero particularmente como derecho humano, (el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado), a partir del relevamiento de estudios teóricos y empíricos desarrollados en América Latina. El objetivo de su trabajo es presentar el marco conceptual y evidencia empírica preexistente a la crisis del Covid-19 respecto al cuidado, para identificar la falta de su distribución social y la manera en que se concentra en las mujeres en desmedro de su autonomía.

En dicho trabajo remarca como la actividad del “cuidado”, que es indispensable para garantizar la sostenibilidad de la vida, fue históricamente invisible y desvalorizada y emerge como la principal herramienta global para prevenir y transitar la pandemia. Asimismo, también en su trabajo describe como la pandemia ha visibilizado más el rol impuesto socialmente a las mujeres y lo negativo que esto resulta para ellas.

“Estas situaciones ponen de manifiesto que la naturalización del cuidado como una responsabilidad femenina genera impactos negativos para la sociedad en general y para las mujeres en particular. Así las mujeres son quienes se encuentran más expuestas a la enfermedad por dedicarse al cuidado de la salud –70% de los trabajos en salud a nivel mundial están a cargo de mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2019)– y durante el aislamiento obligatorio se encuentran sobrecargadas por nuevas demandas de cuidados de sus familiares. A ellos se adiciona, que en muchos

casos han sufrido un recorte salarial o en otros directamente la cuarentena les ha significado la pérdida de trabajos remunerados, como en el caso del servicio doméstico o en cuidados interpersonales. Y a ellos se suma la presencia de múltiples violencias, en particular la violencia doméstica que ocurre al interior de las familias.” (PAUTASSI, 2020)

Es decir, la pandemia trajo consigo distintos efectos negativos para la sociedad y particularmente para las mujeres ya que, como hemos visto, la mayoría de las mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral, ocupan puestos relacionados a las tareas de cuidado (enfermería, guarderías, educación, etc.). Tareas que eran consideradas “esenciales” en contexto de pandemia.

El resto de las mujeres que no estaban dentro de lo que se denominaba “esencial” tenían que cumplir con el “ASPO” y lo que posteriormente se denominó “DISPO” (distanciamiento social preventivo y obligatorio), es decir, quedarse encerrados en sus casas, dedicando tiempo completo a tareas domésticas y/o de cuidado no remunerado, o también se le agregaba el teletrabajo. En el mejor de los casos, aquellas personas que no eran consideradas esenciales, destinaban su mayoría de tiempo al ocio. Paralelamente, aquellas personas trabajadoras *esenciales*, que en gran parte eran trabajadores de la salud (mayormente puestos ocupados por mujeres) continuaban su trabajo, con mayor demanda debido al contexto pandémico y todo lo que esta situación trajo.

Pese a lo que significó y trajo consigo la pandemia, en Argentina no se han definido políticas públicas integrales ni tampoco se han producido cambios relevantes en la organización familiar respecto del cuidado. En este contexto pandémico, los varones, eventualmente realizaban tareas domésticas y/o de cuidado no remunerado hacía sus hijos o personas mayores dependientes.-

“El hecho de que los varones han aumentado su dedicación a sus hijas e hijos y realizan tareas que antes no realizaban, no significa que hayan asumido la totalidad de sus responsabilidades. Inclusive, durante la pandemia, lo que se evidencia es, que aun visibilizando la enorme carga de trabajo que hay en los hogares, no se ha avanzado sustantivamente en su distribución.” (PAUTASSI, 2020)

Durante mucho tiempo las tareas de cuidado no fueron no ha sido considerado un trabajo ni un derecho para quien lo recibe, por ende, la exigencia que demandan las tareas de cuidado resultan una sobrecarga a las mujeres y seguirán siendo mientras las barreras culturales persistan.

En el ámbito laboral, durante la pandemia, los informes, estadísticas y datos que recaban organismos nacionales siguen acreditando la brecha existente entre mujeres y varones.

El 10 de diciembre del año 2019 se fundó por primera vez en la historia Argentina el “Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad” el cual fue disuelto en el año 2023. Durante estos cuatro años que funcionó, este ministerio ha dejado varios informes donde se deja en evidencia una vez más la desigualdad de género en el ámbito laboral. También, era parte de su agenda el programa nacional “Igualar” para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción. Dentro de todos los informes realizados en el marco del programa **igualar** remarcamos los siguientes:

- 1) En el cuadernillo de formación **“La igualdad de género en el mundo del trabajo”** remarca varios puntos respecto a la desigualdad existente entre los varones, las mujeres y también, agrega a las personas LGBTI+. No obstante, en ese cuadernillo realiza varias estadísticas en la cual se desprende:

Para tener en cuenta: de todas las personas que trabajan realizando tareas domésticas, el 97,7% son mujeres. Mientras que, de todas las personas que trabajan en la construcción, el 96% son varones. Porcentajes en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 3er trimestre, 2020)

Del mismo cuadernillo surge que *“las mujeres dedican casi el triple de tiempo al trabajo de cuidado (limpiar, cocinar, cuidar a menores y mayores de edad) FUENTE: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013”* (MMGyD, 2021)

Es decir, vale destacar que los datos son obtenidos de un informe del INDEC del año 2013, no obstante, en ese año donde no había pandemia, las horas que las mujeres dedican a tareas de cuidado no remuneradas casi triplican las horas que dedican los hombres a las mismas tareas. *“El contexto de la pandemia de Covid-19 ha reforzado la desigual distribución del trabajo no remunerado de cuidado. Algunas situaciones como la virtualización de la educación y el teletrabajo, han ocasionado una sobrecarga de tareas no remuneradas para las mujeres y LGBTI+”* (MMGyD, 2021)

Respecto a las tasas dentro del ámbito laboral, los informes elaborados por el Ministerio mencionado dentro del marco del programa “igualar”, a continuación destaco dos respecto a *“La Participación de las Mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción”* que corresponden al segundo trimestre 2022 y al primer trimestre de 2023, es decir, tienen apenas seis meses de diferencia, y no hay tal cuarentena ni restricciones que hubo

durante el 2020 y 2021. A fin de simplificar hago un cuadro comparativo con los siguientes datos:

	TASA DE ACTIVIDAD		
PERIODO	HOMBRE	MUJER	BRECHA
2°Trim. 22	70,1	51,7	18,4
1°Trim. 23	70,9	52,2	18,7
	TASA DE DESOCUPACIÓN		
2°Trim. 22	6,1	7,8	1,7
1°Trim. 23	6,1	7,8	1,7
	TASA DE SUBOCUPACIÓN		
2°Trim. 22	9,4	13,3	3,9
1°Trim. 23	7,6	11,7	4,1
	SEGREGACIÓN VERTICAL		
2°Trim. 22	8,4	5,1	3,3
1°Trim. 23	8,5	5,4	3,1

Fuente: cuadro de elaboración propia en base a los informes “La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción” correspondiente al segundo trimestre del año 2022 y el primer trimestre del año 2023.

Respecto a la **tasa de actividad**, más grande sea el número de la brecha, mas diferencia en la cantidad de mujeres que participan en el mundo laboral a comparación de los hombres. Se puede observar que habia una brecha de 18,4 en el segundo trimestre de 2022 que para el primer trimestre de 2023, aumento a 18,7.

La **tasa de desocupación** se mantuvo igual en ambos trimestres analizados. No obstante, se mantuvo la brecha de 1,7. *“Asimismo, el desempleo femenino disminuyó 0,5 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2022.”* (MMGyD, primer trimestre 2023)

Lo que respecta a la **tasa de subocupación**, hace referencia a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por razones ajenas a ellos. Se puede observar que entre esos dos periodos analizados, la brecha aumento 0,2 puntos, llegando a una brecha de 4,1.

*“Una de las consecuencias de la segmentación es que las mujeres suelen desempeñar tareas en empleos de jornada parcial. Esto a veces aparece como una manera de conciliar las actividades del ámbito público con las del privado, y responde a la división de las responsabilidades familiares en el hogar de las que ya hemos hablado, pero otras veces responde a los estereotipos de género, que hacen que solo se les ofrezcan empleos con estas características. En efecto, en 2019, **más de la mitad de***

las mujeres estaban ocupadas en empleos de tiempo parcial de menos de treinta y cinco horas semanales, mientras que la proporción de varones con empleos de esas características alcanzaba el 25% (Goren, 2020). Esta segmentación estuvo en la base del impacto diferencial de la pandemia entre varones y mujeres.” (Ministerio de las mujeres, políticas de género y diversidad sexual, Provincia de Buenos Aires)

Por último, la **segregación vertical**, también conocida como “techo de cristal” y/o “paredes de cristal” hace referencia a la cantidad de empleados y empleadas a cargo de dirección o jefaturas. En este caso la brecha bajo 0,2 puntos, quedando al primer trimestre de 2023, una brecha de 3,1. Esta diferencia se debe a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a estos puestos.

“En este sentido, a las mujeres se les impone un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunas/os autoras/es lo usan las metáforas “piso pegajoso”, para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional, y “techo de cristal”, para reflejar la barrera en el ascenso hacia los puestos más altos.” (Ministerio de las mujeres, políticas de género y diversidad sexual, Provincia de Buenos Aires)

Si bien en el cuadro elaborado no está, es necesario remarcar que también existe una brecha respecto a los ingresos obtenidos las mujeres y hombres. Tomando los datos que surgen del informe correspondiente al primer trimestre del año 2023, dice *“Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos, calculada en base a los ingresos que obtienen las personas por su ocupación principal: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 25,0% menores que los de los varones, lo que significa una reducción de 3,5 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre de 2022. Esta brecha se amplía al 36,5% en el caso del empleo asalariado informal (sin descuento jubilatorio), aunque presenta una disminución interanual de 1,4 puntos porcentuales. Por su parte, en el caso del empleo asalariado registrado la brecha es del 17,5%, exhibiendo una baja de 3,8 puntos porcentuales frente al mismo período del año anterior.” (MMGyD, primer trimestre 2023)*

También existen otras brechas (formalidad, informalidad, pluriempleo, etc) que hacen a la desigualdad laboral debido a las relaciones de género pero no hacen al objeto de este trabajo.

1.3 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Como se había anticipado, si bien entiendo que la división de roles según el género es mucho más antigua que el capitalismo, este modelo capitalista de acumulación económica trajo consigo una división en las relaciones de género en el seno familiar que posteriormente se trasladó al ámbito laboral configurando así la **“división sexual del trabajo”** que predominó y en cierta medida se mantiene vigente en lo que va del siglo XXI. *“Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico...”* (KANDEL, 2006)

Es decir, la manera en que se organizan socialmente las tareas de cuidado y el rol de las personas que las llevan a cabo son producto de un largo proceso que comenzó en la transición del sistema feudal al capitalismo. Entonces, entiendo a la división sexual del trabajo como la manera en que cada sociedad organiza la distribución del empleo entre las mujeres y los hombres según los roles que se consideren apropiados para cada género.

Dentro de esta división sexual del trabajo se puede identificar la coexistencia de dos procesos diferentes pero complementarios: la explotación en el ámbito económico (*esfera pública*) y la dominación en el ámbito doméstico (*esfera privada*). Ambas operan en detrimento de las mujeres.

“Podemos afirmar que la división sexual del trabajo es constitutiva de la división social, y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y de la organización familiar” (KANDEL, 2006)

La sociedad patriarcal estableció el rol de las mujeres en el seno de la familia. Es así que, durante mucho tiempo fueron consideradas como seres inferiores donde dicho rol solamente era la procreación y realización de tareas domésticas (trabajo reproductivo). Mientras que el varón es el responsable de la fuente de ingreso económico principal de toda familia y beneficiario de los puestos de trabajo remunerados en los sectores industriales (trabajo productivo).

H. Hirata y D. Kergoat afirman que: *“la división sexual del trabajo, si bien se arraiga en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico, no puede, en ningún caso, ser considerada sólo operativa en lo que se refiere a las mujeres, al trabajo*

doméstico, la esfera de lo privado o la de la reproducción. Por el contrario, se trata de una problemática (y no de la apertura de un nuevo campo regional) que atraviesa y da sentido al conjunto de las relaciones sociales recubierto por el concepto de división social del trabajo” como se citó en (KANDEL, 2006)

La noción de la división sexual del trabajo, implica que las actividades de producción y reproducción no son repartidas de forma equitativa o neutral, por ende, las mujeres y los varones no están en igualdad de condiciones en el ámbito doméstico ni tampoco en la actividad productiva. En el mundo laboral –asalariado- y en el interior de las familias conyugales se puede percibir fuertemente el patriarcado y los roles sociales establecidos. Las estadísticas vistas en los distintos apartados del punto 1.2 son consecuencia de esta división sexual del trabajo.

A lo largo de la historia y hasta el día de hoy, tanto los hombres como las mujeres, desde la más temprana edad hasta la vejez pueden ser víctimas de discriminación por distintas razones. No obstante, en el ámbito laboral y familiar hay una notable diferencia de trato según el género.

En el mercado laboral los indicadores demuestran que la peor parte de la desigualdad la padecen las mujeres. *“Los datos disponibles sobre las brechas de género ilustran que, con independencia de su estatus y su situación personal, las mujeres suelen seguir tropezando con obstáculos para realizar su máximo potencial en el trabajo desde que buscan su primer empleo hasta el día en que se jubilan. Incluso cuando las mujeres tienen acceso a un empleo remunerado, la igualdad de género todavía queda lejos.”* (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

La división sexual del trabajo fue construida socialmente y llegó a un punto donde la mayoría de la sociedad lo aceptaba como algo natural. Esto implica lo que generalmente esperan de las personas según el género que seas.

Esta forma de organización asigna las tareas productivas a los varones y las reproductivas a las mujeres. Por un lado, espera que las mujeres se ocupen de las tareas domésticas, atención del hogar y cuidados familiares (personas menores y mayores de edad). Esta función de la mujer socialmente establecida se conoce como “trabajo de cuidado” o “reproductivo” porque es esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo. A pesar de que este trabajo constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad en su conjunto, carece de valoración social y económica.

Por el otro lado, de los varones se espera que cumplan con la función “productiva” y sean los responsables del sostén económico de la familia. A diferencia de

la reproductiva, esta tiene un valor de cambio, es decir que se percibe una remuneración económica por ellas.

“Esta naturalización de la feminización del trabajo doméstico condiciona sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo, situación que se manifiesta mediante una menor participación laboral que los varones y/o una participación con jornada reducida que le permita atender también sus obligaciones domésticas.” (PEREZ, 2018)

Es así que, si bien la participación femenina en el mundo de trabajo va en aumento, las condiciones laborales eran y son poco propicias. Los datos analizados demuestran que las mujeres ocuparon y ocupan lugares desventajosos ampliando la brecha de género. La mayoría de los casos los puestos de trabajos que ocupan las mujeres tienen que ver con tareas de cuidados. Sus posibilidades están limitadas debido al sistema patriarcal-capitalista vigente y un Estado machista. Perciben salarios más bajos que los varones, peores condiciones de trabajo, menos acceso a posibilidades educativas profesionales; y el acceso a altos cargos resulta casi imposible, mayormente sus jefes son varones.

“Analizando la inserción ocupacional, según datos de 1997, se concluye que las principales ramas de actividad económica en que se insertan las mujeres urbanas son, en primer lugar y con proporciones similares, el servicio doméstico y el comercio, restaurantes y hoteles, que concentran en conjunto a casi el 40% del total de mujeres. Luego los servicios sociales y de salud y la enseñanza, absorben alrededor del 30% (...). Sólo el 11,5% de las mujeres se inserta en la actividad industrial frente a un cuarto del total de los ocupados varones” (KANDEL, 2006)

Como mencione anteriormente, ambas esferas, la pública y la privada van en deterioro de las mujeres ya que las desigualdades se encuentran en ambas tareas. Si bien en el día de hoy estas relaciones de género están siendo muy cuestionadas, parte de la sociedad sigue atravesada por la cultura patriarcal, en la cual por ser de tal género debe que cumplir con las expectativas tradicionales sobre el papel y el lugar que cada uno debe ocupar.

1.4 CRISIS DE LOS CUIDADOS:

En este apartado me refiero a la distribución desigual de las tareas de cuidado en el ámbito privado o familiar, también conocido como **crisis de los cuidados**.

En el cuadernillo de formación **“La igualdad de género en el mundo del trabajo”** remarca varios puntos respecto a la desigualdad existente entre los varones, las mujeres y también, agrega a las personas LGBTI+. Particularmente menciona, respecto a las horas de cuidado dedicadas, *“para tener en cuenta a nivel nacional: las mujeres le destinan en promedio 5,7 horas contra 2 que dedican los varones”* (FUENTE: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013) Como se citó en (MMGyD, 2021)

Las horas que las mujeres destinan a las tareas reproductivas, son horas que no invierten en tareas productivas. De tal manera, esto es una de las batallas que tienen las mujeres para poder lograr independencia económica ya que el tiempo dedicado al cuidado, aumenta la dependencia y genera relaciones desiguales de poder.

Por otro lado, aquellas mujeres que logran tener un trabajo remunerado fuera del hogar, tiene una doble jornada laboral. Esta situación limita sus oportunidades laborales y su desempeño profesional, así como la disposición de tiempo libre para realizar otras actividades vinculadas, por ejemplo, al estudio y al ocio.

Sin perjuicio de las normativas recientes de argentina respecto a las responsabilidad compartida de los cuidados -que se desarrollaron detalladamente en el capítulo I- pese a las tendencias de cambios sobre los roles sociales que ocupan los hombres y mujeres en el ámbito público, no ha tenido los mismos efectos en el ámbito privado ya que siguen siendo las mujeres quienes lleven la mayor parte de tareas de cuidado.

En la misma línea, el mismo cuadernillo arriba citado dice *“Para tener en cuenta a nivel nacional: las mujeres trabajadoras tienen personas menores y mayores de edad a cargo en una proporción mayor que los varones: 91% vs 85%. En el caso de los varones, tener personas menores y mayores a cargo, no significa asumir el trabajo de cuidado, el cual recae fundamentalmente sobre las mujeres”* Fuente: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013. (MMGyD, 2021)

PEREZ, Pablo Ernesto, en su artículo “Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente” del año 2018, indaga las formas en que se expresan las desigualdades de género en las diferentes posibilidades de inserción laboral de jóvenes –de 15 a 29 años- en argentina durante el periodo que transcurre entre 2003 y 2014. Ahí entiende que resulta imposible disociar el ámbito laboral con el ámbito familiar y las tareas que realizan los varones y mujeres en dichos ámbitos. Dice *“Estas dos esferas, la esfera productiva y la reproductiva, se encontrarían entonces fuertemente articuladas, lo que significa que es imposible analizar la situación*

laboral de varones y mujeres disociando el lugar que ocupan en la producción, de su lugar dentro de la familia (Barrere- Maurisson, 1984, 1999).” Como se citó en (PEREZ, 2018)

Asimismo, realizó una tabla donde compara las horas que dedican a las tareas de cuidado las mujeres jóvenes y los hombres de misma edad “Cuidado de niños, promedio de horas por semana y reducción del tiempo dedicado al trabajo y/o al estudio de la población de 15 a 29 años por sexo. Total del país. Noviembre de 2014.” Obteniendo datos de la Encuesta Nacional de Jóvenes 2014, obtuvo como resultado que “Las actividades de cuidado de niños insumen a las jóvenes un promedio de 68 horas semanales, lo que implica una dedicación de tiempo completo de 10 horas diarias, lo que dificulta sus posibilidades tanto de estudiar como de trabajar. Justamente, un 42,1% de las mujeres abandonaron sus estudios o trabajo para llevar a cabo esta tarea (entre los varones lo hizo sólo el 12,9%).” (PEREZ, 2018)

El creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación correlativa de los varones al trabajo doméstico, de atención y de cuidado de las personas dependientes. Esto provoca un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, ya que soportan una mayor carga de trabajo porque al trabajo reproductivo tradicional se agrega el “productivo”. La forma que la sociedad asume el reparto de las tareas domésticas se reproduce en muchos puestos de trabajo remunerado y define una territorialización, según la cual las mujeres ocupan puestos con menor remuneración, más informales y con menos proyección a futuro.

Es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo permitiría – de acuerdo con el nivel de sus ingresos- su emancipación respecto de los varones, ser madre es otra de las cuestiones que dificulta la independencia económica. Para que una mujer madre pueda incorporarse al mercado de trabajo y tener un ingreso digno, que permita su emancipación y su independencia económica, es necesario que este asegurado el cuidado de los hijos en las horas que ellas salen a trabajar. No obstante, no solamente debe asegurarse la protección laboral, sino que debe haber una igualdad de oportunidades y no ser discriminadas

Es clara la desigualdad existente en el tiempo que dedican las mujeres y los hombres en tareas de cuidado realizadas en el ámbito privado (familiar) y en gran parte se debe a los estereotipos de género. También, el ordenamiento normativo que regulo la vida social y laboral durante todo este tiempo, aprehendió estos roles y muchas de sus legislaciones que se encuentran vigentes reproducen y refuerzan legalmente las desigualdades de género.

En el capítulo III desarrollamos sobre las licencias de maternidad y paternidad, las cuales se encuentran vigentes desde 1974 y que fueron pensadas y posteriormente sancionadas, teniendo los estereotipos de género ya penetrados en la sociedad y en la política. El mismo espíritu contiene todo el “TITULO VII” de la LCT, donde dedica especialmente cuatro capítulos para regular el “trabajo de mujeres”.

Muchos autores que han realizado sus trabajos respecto a la desigualdades en el trabajo, la crisis del cuidado y respecto a todo lo que hablamos a lo largo de este trabajo, coinciden en que el Estado debe asegurar la protección de la mamá trabajadora, mantenimiento del empleo, la licencia correspondiente tanto para la madre como para el progenitor.

La OIT en algunos de sus informes sostiene que *el trabajo de prestación de cuidados no remunerado* es el principal motivo de que las mujeres permanezcan fuera del mundo laboral, y es de los principales obstáculos para lograr igualdad e independencia. “...*la prestación de cuidados no remunerada constituye una de las mayores barreras que impiden la igualdad para las mujeres y afecta su capacidad para mejorar sus competencias profesionales, encontrar trabajos con una remuneración alta, participar en el diálogo social y beneficiarse de la protección social*” (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

LUPICA, Carina, en el documento **“Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile”** analiza el proceso de surgimiento del permiso postnatal parental en Chile (2011) (régimen que a fines comparativos desarrollamos en el capítulo III, punto 1.9.) y su inclusión en la agenda política. En el mencionado, sostiene que *“Una dimensión fundamental para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres consiste en avanzar hacia la corresponsabilidad social de los cuidados —es decir, con intervención de las familias, el Estado, el mercado y la sociedad—, y desde un enfoque de parentalidad, para promover su reparto más equitativo entre los hombres y las mujeres”* (LUPICA & CEPAL, Lecciones aprendidas del permiso postnatal parental en Chile, 2015)

En el mundo laboral son las mujeres quienes resultan ser más discriminadas por su sola condición de ser mujer, esto se agrava cuando están embarazadas o llevando a cabo las tareas de maternidad. Se enfrentan a muchas dificultades para conseguir un empleo formal y/o que tenga una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor. La OIT determino que alguna de sus causas son que *1) son ellas las que en la mayoría de los casos deben interrumpir su presencia en el mercado laboral o*

reducir su tiempo de trabajo por causa de maternidad o de responsabilidades familiares; 2) la mayoría de las mujeres es empleada de trabajos que se tienen que ver con las tareas de cuidados y estos suelen ser peor retribuidos.” (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

“La mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos” (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

“Además, los hombres que asumen o desean asumir más responsabilidades familiares pueden tener dificultades en conseguirlo a causa de los estereotipos de género y las correlativas expectativas sociales que atribuyen al hombre el papel del <<sostén de la familia>> ». Ello explica que los hombres no se dediquen a empleos del cuidado o estén insuficientemente representados en ellos” (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Es así que debido a esta cultura impregnada en la población argentina, las mujeres se encuentran luchando constantemente con barreras impuestas culturalmente, dificultando su independencia económica, su progreso y gozar una vida en igualdad de condiciones que los hombres.

1.5 CONCLUSIÓN PARCIAL:

El aumento de la tasa de actividad femenina debido a la “crisis de los noventa” trajo consigo varios cambios relacionados al ámbito laboral y también familiar. De a poco se fue rompiendo con el esquema familiar en el cual cada género tenía su rol asignado (el hombre sostén económico – la mujer, tareas de reproducción y/o domésticas y/o de cuidados). El aporte económico de las mujeres se fue haciendo tan importante como el de los varones. No obstante, las políticas que relacionan las tareas de cuidado con lo laboral, no obtuvieron modificaciones acordes a la transición que se fue dando.

Consecuencia de estas omisiones políticas, las mujeres se encuentran afectadas, ya que son éstas quien, aparte de realizar trabajo de producción, continúan

realizando las tareas reproducción, generando una sobrecarga que repercute negativamente en la salud de las mujeres. En parte, esto es lo que conocemos como “crisis de los cuidados”.

Que sean las mujeres quienes mantengan mayormente a su cargo las tareas de cuidado, también las dificulta al momento de buscar un puesto de trabajo a tiempo completo. Por tal motivo, son quienes ocupan mayormente puestos secundarios o a tiempo parciales.

Otro tipo de desigualdades que reflejan la “brecha de género”, se compone por la diferencia en los salarios que perciben las mujeres en comparación con los hombres por realizar la misma tarea; el tipo de tareas que realizan, siendo las mujeres las que mayormente ocupan los puestos de trabajo con tareas que se relacionan a los cuidados, manteniendo el estereotipo de familia tradicional conservadora.

Durante estos casi treinta (30) años analizados, la tasa de actividad fue en crecimiento, no obstante las situaciones desiguales se siguen manteniendo y a medida que crece la tasa de actividad femenina, más se puede visualizar. Tales situaciones quedaron mucho más a la vista en contexto de pandemia. Debido al mantenimiento de estereotipos, falta de normativas y políticas públicas activas, que regularicen la relación laboral con los cuidados de familia e intenten corromper los estereotipos de género que están culturalmente arraigados a parte de la sociedad, siguen siendo las mujeres quienes en mayor parte realizan las tareas de cuidado.

1.6 LINCENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ARGENTINA.

En primer lugar, las licencias por maternidad, paternidad, parental o familiar son prestaciones de la protección social. Son fundamentales para el desarrollo infantil.

“Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano¹ (Heckman, 2007). Más aún, si esta estimulación recae sobre el padre o la madre, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010). Esta es la primera razón que justifica la innegable importancia de contar con amplias y robustas licencias por maternidad, paternidad y parentales” (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2012)

En Argentina, las Licencias por nacimiento de un hijo se encuentran reguladas en la LCT, creada en el año 1974. Esta ley regula las licencias de manera general en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras **del sector privado** que se encuentran *formalmente registrados*, excluyendo de estas licencias a aquellos trabajadores informales y al resto de los géneros ya que nada dice de licencias en caso del nacimiento de hijos por Técnicas de Reproducción Humana Asistida y/o adopción (LGBTQ+) (temas que pueden ser objeto de otro trabajo).

Para poder entender los distintos tipos de licencias me voy a remitir a las diferencias realizadas por (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2012) donde describen tres tipos de licencias: *“Existen tres tipos de licencias: las licencias por maternidad, las licencias por paternidad y las licencias parentales. Las dos primeras se otorgan inmediatamente antes o después del nacimiento del niño/a o de su adopción. Las licencias parentales se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad.”*

1.6.1 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20744

La LCT dentro de lo que se denomina “licencias especiales”, específicamente, en la actualidad el artículo 158 de la LCT establece: **“ARTICULO 158: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos...”** Es necesario remarcar que para hacer uso de esta licencia, conforme

art. 158 de la misma ley, se deberá computar un día hábil. *“En Argentina, donde alrededor del 40% de los nacimientos se produce por cesárea, el período de internación de la madre y el niño es superior a ese permiso. Ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto, al padre le corresponde un permiso laboral para el cuidado del recién nacido, derecho que se ha consagrado en otros países –Chile, por ejemplo–”* (Cutuli & Aspiazu)

De tal manera, dicha licencia se otorga a fin de que el progenitor realice tareas administrativas que conlleva el registro de nacimiento de un hijo.

Respecto a las mujeres, la misma ley no otorga una licencia, sino que directamente **prohíbe** trabajar a la mujer que está embarazada por el lapso de 90 días. No obstante, me refiero como “licencia por maternidad” a la prohibición de trabajar que establece la LCT. En tal sentido, el artículo 177 (Artículo sustituido por art. 93 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024) establece: **“Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.**

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.” (el resaltado me pertenece)

Es decir, mientras el progenitor **opcionalmente** goza de una licencia por nacimiento de dos (2) días, las progenitoras (empleadas que estén formalmente registradas y atravesando un embarazo) tienen prohibido trabajar. Esta prohibición es de cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha presunta de parto y cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo. También, tienen la posibilidad de modificar el reparto de los días anteriores y posteriores al parto. Pueden dejar de asistir al trabajo mínimo diez (10) días antes de la fecha de parto y los días restantes se acumulan hasta completar los 90 días de licencia.

Previo a las modificaciones realizadas por el art. 93 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024, el artículo citado 177 de la LCT estaba dirigido únicamente a “personal femenino”. Mediante su modificación, la licencia por maternidad también incluye a la “persona gestante”, teniendo en cuenta la situación de personas transgenero, de las no binarias o de las que se identifican con un género diferente al “femenino”.

Asimismo, también tuvo modificación la LCT respecto a los días de licencia previos al parto, siendo que, anterior al parto podía ser de cuarenta y cinco (45) días o con opción de reducirlo hasta treinta (30) días, y luego de aprobada la ley N° 27742, la opción de reducir la licencia pre parto a treinta (30) días se modificó a diez (10) días.

“En la Argentina rige la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sancionada en 1974 durante la última dictadura militar, la cual establece 90 días de licencia por maternidad (en algunas provincias se extiende a 180 días en caso de empleadas provinciales) y dos días por paternidad. La licencia por paternidad queda a cargo del empleador. Además, “solo el 51% de las trabajadoras y el 47% de los trabajadores reciben licencias, ya que están restringidas a los trabajadores formales en relación de dependencia” (Cippec, 2018). Otro dato no menor es que solamente “el 47,5% de los trabajadores y el 51,1% de los padres o madres están cubiertos. Las familias amparadas tienen acceso a diferentes tipos de permisos, según el sector y la provincia en la que trabajan” (Cippec, 2018).” Como se citó en (BONAVITTA & BARD-WIGDOR, 2022)

Aparte de la licencia por maternidad, solamente la mujer tiene la posibilidad de hacer uso “Del estado de excedencia” el cual establece según su título “opciones en favor de la mujer” (Capítulo IV de la LCT). Dentro de las opciones que establece esta licencia especial, esta: a) continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que lo venía haciendo. B) rescindir su contrato percibiendo una compensación. 3) Quedar en situación de excedencia. Para poder hacer uso de esta última opción, la mujer debe acreditar que tiene como mínimo un año antigüedad. Por otro lado, se trata de una licencia sin goce de sueldo, que asume voluntariamente. El plazo no puede ser menor a tres meses ni superior a seis meses. El plazo de excedencia no se computa como tiempo de servicio. Y notificar a su empleador con mínimo 48hs de anticipación a la finalización de la licencia por maternidad del art. 177 LCT, se presume que la trabajadora hace uso de la opción B –rescindir el contrato y una compensación-

Los descansos por lactancia que otorga la LCT constan de dos (2) descansos de media hora cada uno por un periodo de un (1) año contando desde la fecha de nacimiento del recién nacido.

Entonces, en principio, la prohibición a las mujeres de trabajar por nacimiento de un hijo parece responder a la “protección de la maternidad”. Podemos sostener que existe una desigualdad directa o manifiesta respecto a los días de licencia que les corresponden a la mujer y al hombre por el nacimiento de un hijo.

Sin embargo, teniendo en cuenta lo visto a lo largo de este trabajo, podemos sostener que existen ciertas normativas laborales que obstaculizan o tienden a desalentar la participación femenina en el mercado de trabajo y a mantener los roles de género impuestos. *“En general, se trata de normas de discriminación indirecta o invisible, y aparecen tanto en la legislación de fuente estatal como en los convenios colectivos”* Ackerman Mario en: (Birgin, y otros, 2000). Si bien existen otras, particularmente en este trabajo nos avocaremos a analizar la **discriminación indirecta o invisible** que surge de las licencias laborales por nacimiento de un hijo.

Los artículos de la LCT que componen el “TITULO VII” dedicado al “trabajo de mujeres” no solamente desaliente y obstaculiza la participación femenina en el mercado laboral, también *“... está destinado a proteger con especial firmeza dos roles de las mujeres considerados tradicionalmente la quintaesencia de la femineidad: los roles de esposa y de madre.”* (CATANI)

Por último, si bien no es objetivo de este trabajo, es necesario remarcar que los días de licencias por paternidad son pagos por el empleador, mientras que la prohibición de trabajar por maternidad, la “beneficiaria” deja de percibir el sueldo por parte de su empleador y pasa a recibir una Asignación Familiar por Maternidad que equivale a su sueldo habitual y dicha asignación está a cargo del Estado.

1.6.2 REGIMEN DE LICENCIAS PARA EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

Debido a que la LCT establece el régimen de licencias para los trabajadores del sector privado, es necesario describir las licencias que otorgan las provincias a favor de sus agentes públicos. De tal manera, a continuación paso a describir cada uno de esos regímenes a fin de poder compararlos con la LCT.

1.6.2.1 BUENOS AIRES: ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, LEY N°10.430, modificado por Decreto N°140.

En la Provincia de Buenos Aires, mediante el Decreto N°140 de fecha 11 de Febrero de 2022, se aprobó el Acta de Acuerdo del 18 de Noviembre de 2021, el cual modifica el estatuto establecido mediante la Ley N°10430, ampliando las licencias de las y los trabajadores de la Provincia.

De tal manera, el régimen de la Provincia de Buenos Aires establece una **licencia por nacimiento –maternidad-** de cuarenta y cinco días previos al parto, pudiendo reducirse a treinta (30) días y cuarenta y cinco (45) días posteriores al parto los cuales pueden ser sesenta (60) en caso de reducir el periodo preparto. Hasta acá, el régimen de esta provincia es similar a lo establecido en la LCT.

La novedad y modificación se implementa mediante la Aprobación del Acta de Acuerdo del 18 de Noviembre de 2021, la cual agrega una “**licencia por cuidado de recién nacido**” de cuarenta y cinco (45) días corridos, comenzando a partir del día siguiente a que se vence la licencia por nacimiento. En caso de nacimiento de hijo con discapacidad, la licencia por cuidado se extiende hasta ciento ochenta (180) días a partir del vencimiento de la licencia por nacimiento.

Tal acuerdo establece la posibilidad de que, en caso de que ambos padres y/o madres se encuentren regidos por este régimen, es derecho de la persona gestante optar por cuáles de ellos gozará de la licencia por cuidado del recién nacido, pudiendo fraccionar su parte.

Respecto a la **licencia por paternidad**, establece que será de quince (15) días corridos, los cuales pueden fraccionarse en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores al parto. En caso de parto múltiple, se amplía diez (10) días por cada nacimiento después del primero.

La licencia por enfermedad de un familiar es de hasta veinte (20) días por año.

También garantiza una franquicia por alimentación y cuidado de hijo, la cual consta de un descanso diario de dos (2) horas hasta que el recién nacido cumpla un (1) año de edad. En caso de que ambos progenitores se encuentren regidos por este régimen, no pueden hacer uso de esta franquicia de forma simultánea, salvo que tengan más de un hijo de dicha edad.

También establece franquicia por adaptación escolar del/a hijo/a la cual establece que, en caso de que ambos padres se encuentren bajo este régimen, debe ser utilizada por uno de ellos o distribuirlos a elección de ellos. El periodo de la franquicia será determinado por tantos días y horas como la autoridad educativa lo requiera.

1.6.2.2 LA PAMPA: ESTATUTO PARA LOS AGENTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIA DEPENDIENTES DE LOS PODERES EJECUTIVO Y LEGISLATIVO, LEY N° 643 Y MODIFICACIONES.

El estatuto de la Pampa, establecido en la Ley N°643 del año 1974, fue modificado por varias leyes.

La **licencia por maternidad**, modificada por la Ley N°2570 del año 2010, establece licencia de treinta (30) días previos al parto y ciento veinte (120) días posteriores al parto. En caso de nacimiento múltiple se extienden treinta (30) días más a los preindicados por post-parto por cada hijo a partir del segundo.

En caso de nacimientos prematuros de bajo riesgo o de alto riesgo, se amplía hasta sesenta (60) o (90) días respectivamente.

La **licencia por paternidad**, también modificada por la ley N°2570, garantiza una licencia de diez (10) días. En caso de que su esposa, o mujer conviviente en aparente matrimonio falleciera como consecuencia del parto se concederá licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días.

1.6.2.3 NEUQUEN: RÉGIMEN DE LICENCIAS FAMILIARES IGUALITARIAS, LEY N°3358 del 13 de octubre de 2022

La Provincia de Neuquén, mediante la Ley N°3358, sancionada en fecha 13 de octubre de 2022, establece un nuevo régimen el cual es de aplicación obligatoria en aquellas relaciones de empleo regido por las normas del derecho público provincial que no posean convenciones paritarias generales o sectoriales.

Refiriéndose a las “licencias para personas gestantes y no gestantes” establece para las personas gestantes **una licencia por maternidad** de ciento cincuenta (150) días corridos con goce de haberes. Dicha licencia debe iniciarse treinta (30) días antes de la probable fecha de parto.

La licencia para la persona no gestante (**licencia por paternidad**), cónyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a. Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.

En caso de nacimiento múltiple, la licencia se amplía treinta (30) días más para la persona gestante y también para la no gestante (art. 3 inc. c Ley N°3358)

1.6.2.4 CATAMARCA: REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS. Decreto Acuerdo N°1875

En la provincia de Catamarca, mediante el Decreto Acuerdo 1875 del 22 de Septiembre de 1994, el cual debe ser aplicado a todo el personal, cualquiera sea su régimen jurídico o escalafón, que se desempeñe en la Administración Pública Provincial, central o descentralizada, organismos autárquicos, empresas del Estado o en las que el mismo tenga participación, con la sola exclusión del personal del servicio penitenciario y policial (art. 1) establece el régimen de licencias en la cual otorga:

Por maternidad, ciento veinte (120) días, el cual comienza a computarse a partir del octavo mes de embarazo y no se puede exceder de los noventa días posteriores al parto. Los noventa días de licencia posteriores al parto solo se pueden modificar en los siguientes casos de A) nacimiento múltiple, se ampliará hasta diez (10) día por cada alumbramiento posterior al primero. B) Defunción fetal o fallecimiento del hijo, en este caso se otorgará treinta (30) días más. El estado de excedencia que ofrece es de hasta seis (6) meses sin goce de sueldo.

Por paternidad, los agentes tienen licencia de quince (15) días corridos. Aparte, establece licencia por razones familiares, como atención de hijos en lo cual dice *“El agente cuyo cónyuge, o conviviente, fallezca y tenga hijos menores de hasta DIEZ (10) años de edad, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que corresponda por duelo.”* (art. 35) Es decir, el agente podrá hacer uso de esta licencia, para cuidar a su hijo menor de edad, únicamente en caso de que acredite el fallecimiento de su cónyuge o conviviente.

También establece por atención del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado, una licencia de hasta quince (15) días corridos y puede prorrogarse –sin goce de sueldo- hasta cuarenta y cinco (45) días más.

1.6.2.5 CORDOBA: LICENCIA POR MATERNIDAD Y NACIMINETO DE HIJO PARA AGENTES DE LOS TRES PODERES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, LEY N°9905, REGLAMENTACIÓN DECRETO 345.

El régimen de licencias de la Provincia de Córdoba, establecido mediante la ley 9905 de fecha 23/02/2011, **por maternidad** otorga ciento ochenta (180) días corridos. Se le otorga con una antelación de veinte (20) días y no mayor a los treinta (30) días.

Por paternidad concede licencia de ocho (8) días corridos. En caso de que el progenitor no viva con la madre, la licencia es de dos (2) días.

En los casos de nacimiento de hijo con discapacidad o con enfermedad grave, o nacimiento múltiple (más de dos), la licencia es de doscientos ochenta (280) días para la gestante y de catorce (14) para el paterno.

1.6.2.6 SANTA FE: RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA LOS AGENTES COMPRENDIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. Decreto 1919/89 y modificatorias.

En la Provincia de Santa Fe, el régimen de licencias establecidas originariamente mediante Decreto 1919 del año 1989, establece una **licencia por maternidad** de ciento treinta y cinco (135) días en total. Debiendo arrancar cuarenta y cinco (45) días antes de la posible fecha de parto y hasta los tres (3) meses de vida del recién nacido.

Respecto a la **licencia por paternidad**, la licencia originaria fue modificada por el Decreto 4439/2015, ampliando el plazo de tres (3) a ocho (8) días de licencia por el nacimiento de un hijo.

El descanso por lactancia es de dos (2) descansos diarios de media hora cada uno, o un (1) descanso de una (1) hora, hasta que el hijo lactante cumpla un (1) año de vida.

El artículo 61 del Decreto 1919/89 establece "Licencia por atención paterna" la cual solo se puede hacer uso en caso de fallecimiento de la cónyuge o concubina.

El artículo 66 establece que *las agentes madres* tienen justificadas hasta dos (2) tardanzas por mes de treinta (30) minutos para la atención de su hijo menor de doce años.

1.6.2.7 CORRIENTES: LEY N°4067, REGULA RELACIONES DE LOS AGENTES COMPRENDIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES, DEPENDIENTES DEL PODER EJECUTIVO Y ENTRE SI. MODIFICADA POR LEY N°6137.

Para los agentes públicos de corrientes, la Ley 4067 establece dentro del Capítulo II las licencias extraordinarias, dentro de estas se encuentra la licencia por maternidad la cual tuvo su modificación mediante la Ley N°6137 del año 2012.

Es así que, **por maternidad** garantiza una licencia de ciento ochenta (180) días corridos, los cuales comienzan a contarse a partir de los siete meses de embarazo. La licencia anterior al parto se puede reducir el cual no podrá ser inferior a los treinta (30)

días corridos, el resto de los días se acumula al periodo post-parto. La madre lactante tiene permiso de tres horas diarias, durante trecientos sesenta (360) días para el cuidado de su hijo. (Art. 190).

Para el personal masculino otorga una **licencia por paternidad** de cinco (5) días hábiles.

1.6.2.8 SAN JUAN: RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, LEY N° 6698.

El régimen de licencias de San Juan, establecido en la ley N°6698, sancionada el año 20/02/1996 establece **por maternidad** una licencia de ciento veinte (120) días corridos en total, repartiéndose hasta treinta (30) días anteriores a la fecha posible de parto y el resto de los días post parto. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto.

En caso de nacimiento múltiple o de niños con patologías clínicas quirúrgicas, la licencia por maternidad se ampliará por un total de ciento cincuenta (150) días corridos y los días de licencia anteriores al parto no podrán ser inferior a cuarenta y cinco (45).

Respecto al permiso por lactancia, también es a favor únicamente de las mujeres, siendo de una (1) hora por día durante ciento ochenta (180) días corridos desde el nacimiento del hijo.

Por paternidad establece una licencia de cinco (5) días hábiles. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el agente padre del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por la madre (art. 31 inc. 3).

En caso de enfermedad de algún miembro del grupo familiar (compuesto por el cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, parientes consanguíneos de primer grado y afines de primer grado) tiene garantizado una licencia de hasta veintiocho (28) días hábiles pudiendo elevarse, previa autorización, hasta noventa (90) días hábiles.

1.6.2.9 FORMOSA: REGLAMENTO DE LICENCIAS, FRANQUICIAS Y JUSTIFICACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIA, DECRETO N°1362

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
AVELLANEDA

En la provincia de Formosa, mediante el Decreto N°1362, sancionado el 14/9/1985, las agentes de la administración pública tienen el derecho a una **licencia por maternidad** de ciento cincuenta (150) días que comienzan a partir de los siete meses y medio del embarazo. Asimismo, la norma establece que la licencia pre-parto puede ser de cuarenta y cinco (45) o treinta (30) días, a opción de la gestante. Y el post parto puede ser de ciento cinco (105) o ciento veinte (120) según corresponda. En caso de nacimiento múltiple se adiciona quince (15) días por cada alumbramiento después del primero.

El permiso de lactancia es a favor de las agentes mujeres que trabajen más de cuatro horas diarias, y es de dos horas diarias al comienzo o finalización de la jornada laboral, pudiendo fraccionarse en dos tiempos de una hora cada uno, por un lapso de sesenta (60) días corridos a partir de la finalización de la licencia por maternidad.

A los agentes varones le garantiza **licencia por paternidad** de cinco (3) días (art. 5.10). A favor de estos –y de la gestante- también está el permiso que reduce el horario laboral por una hora, al inicio o finalización de la jornada, para poder llevar o retirar a su hijo que cursa preescolar o primaria durante todo el año lectivo (art. 5.3)

1.6.2.10 ENTRE RIOS: ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO, LEY N°3289.

El Estatuto de la Provincia del Entre Rios, sancionado en el año 1993, otorga **por maternidad** una licencia de noventa (90) días corridos a partir del octavo mes de embarazo. En caso de embarazo pretérmino, los días no gozados anterior al parto se acumulan al periodo post alumbramiento hasta completar los noventa días.

En caso de nacimiento múltiple no otorga extensión de licencias, siendo igualmente de noventa (90) días. También, finalizada la licencia por maternidad, por un periodo, también de noventa (90) la trabajadora tendrá dos horas diarias continuas –al comienzo o al final- de la jornada laboral para la atención del recién nacido.

En caso de enfermedad de algún familiar o accidentado, los y las agentes pueden hacer goce de licencia de hasta cinco (5) días corridos o discontinuos, por año. En caso de que la atención sea para un hijo menor de doce (12) años, la licencia puede ser de hasta diez (10) días por año.

Por paternidad, la licencia que gozan los agentes es de dos (2) días.



1.6.2.11 **JUJUY: ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE JUJUY, LEY N°3161, MODIFICADA POR LEY N°6249**

La ley 6249 del año 2021, de la Provincia de Jujuy, modifica el viejo régimen de licencias establecido en la ley N°3161, ampliando el periodo de licencias por maternidad y por paternidad, el cual antes era de noventa días y dos días respectivamente.

Mediante la modificación mencionada, ahora los agentes de la administración pública de la provincia de Jujuy, **por maternidad** otorga una licencia de ciento veinte (120) días corridos, divididos en dos fracciones siendo de sesenta días (60) pre-parto y sesenta (60) días post parto. A opción de la agente, el periodo pre-parto puede reducirse a quince (15) días anteriores a la posible fecha de alumbramiento. Aquellos días de pre-parto no gozados, se acumulan al periodo post-parto hasta completar los ciento veinte (120) días. (art. 67)

Habiendo terminado la licencia por maternidad, la agente gozará de una licencia por lactancia de una (1) hora por día durante seis (6) meses.

Por paternidad, la ley N° 6249 amplía dicha licencia por un periodo de hasta treinta (30) días corridos a partir de la fecha de parto. (Art. 72). La licencia por maternidad o paternidad puede ampliarse hasta treinta (30) días más con goce de haberes, pero debe ser gozada dentro del año de nacimiento del hijo.

En caso de enfermedad del hijo, los agentes gestantes y no gestantes pueden hacer uso de una licencia de hasta siete (7) días por año, de forma continua o discontinua. (Art. 74)

1.6.2.12 **SANTIAGO DEL ESTERO: ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, LEY N°5642**

El estatuto de la provincia de Santiago del Estero, originado por la Ley N°5642, del año 1987, en su artículo N°34 establece los tipos de licencia que gozan los agentes de la administración pública, y entre ellos se encuentra la licencia por maternidad. No establece días. Consecuentemente, el Reglamento de dicho Estatuto, Decreto-Acuerdo serie F N°3601, en su artículo 34, inciso C, otorga **licencia por maternidad** de hasta

ciento veinte (120) días corridos, con un máximo de ciento (100) días post-parto y el inicio de la licencia debe ser con una antelación no inferior a los veinte (20) días de la presunta fecha de parto.

En el caso de nacimiento del hijo con anomalías o enfermedades sobrevinientes graves, la licencia por maternidad se prolongará por un término de cien (100) días corridos más.

No obstante, para hacer goce de esta licencia la agente debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses. En caso contrario, la licencia por maternidad se reduce a quince (15) días antes de la presunta fecha de parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores al parto. Dicho reglamento establece la posibilidad de completar los restantes días hasta llegar a ciento veinte (120) pero sin goce de sueldo.

Respecto a la franquicia por lactancia, el decreto reglamentario establece que, en los casos de las agentes que tengan una jornada laboral de más de seis horas y tengan a su hijo menor de un (1) año, tienen un lapso de dos horas diarias para alimentar y atender a su hijo durante un año desde la fecha de nacimiento del hijo. Esta franquicia por lactancia puede ser a favor del agente masculino solamente en caso de que tenga al menor de un (1) año bajo su exclusiva responsabilidad (Art. 36, inc. B).

Respecto a la **licencia por paternidad**, el art. 35 inc. a.1) del Reglamento del Estatuto del Personal Civil, establece “*Los agentes de la administración pública podrán justificar sus inasistencia por motivo de nacimiento de hijos del agente varón hasta dos (2) días hábiles.*”

1.6.2.13 TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR: REGIMEN DE LICENCIA PRENATAL Y POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, NACIMIENTO, LACTANCIA Y ADOPCIÓN PARA AGENTES DEL ESTADO PROVINCIAL, LEY N°911

La ley mencionada, sancionada en fecha 19 de Diciembre del 2012, reglamentada y aprobada por Decreto N°879 del 26 de abril de 2013, establece a favor de las agentes femeninas, **licencia prenatal** desde treinta (30) días corridos, previos a la presunta fecha de parto. Este periodo puede reducirse a quince (15) días, y el resto de los días hasta completar los treinta (30), al igual que en los casos de nacimiento pretérmino, se acumulan a la licencia prevista con posterioridad al parto. (Art. 3° y 4°)

La **licencia por maternidad** que gozan las agentes comienza a partir del día posterior a la fecha de parto y es de ciento ochenta (180) días corridos. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará a treinta (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.

De esta manera, la persona gestante en caso de ella hacer uso total de las licencias mencionadas, será de doscientos diez (210) días.

Por paternidad establece un periodo de quince (15) días corridos posteriores al parto.

Respecto al periodo de licencia por lactancia, establece que durante el periodo de dos (2) años desde el nacimiento del hijo, las madres lactantes que cumplan cuatro (4) horas por jornada laboral, gozaran de una franquicia que consiste en la reducción de una (1) hora diaria, existiendo varios modos de ejecutarla.

La novedad de éste régimen, aparte de la cantidad de días, es que
1.- En la licencia por maternidad establece la posibilidad de derivar un plazo a su cónyuge, conviviente o progenitor –únicamente en caso de que éste sea agente del Estado- (art 5°)

2- Al igual que la licencia por maternidad, la franquicia por lactancia también puede ser derivada al cónyuge, conviviente o progenitor. (Art. 8°)

3.- En caso que la madre se desempeñara en el ámbito privado y la licencia por nacimiento reconocida en su ramo de actividad establezca un lapso de menor resguardo para el cuidado del recién nacido del fijado en la presente norma legal, la diferencia hasta completar los ciento ochenta (180) días corridos podrá ser solicitada por su cónyuge, conviviente o progenitor, con la presentación de las constancias correspondientes. (Art. 11)

1.6.2.14 CHACO: REGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LEY N°3521.

El régimen de licencias de la Provincia de Chaco, ley 3521, del año 1989, confiere **por maternidad** un plazo de ciento ochenta (180) días corridos de los cuales sesenta (60) deben ser pre-parto y los ciento veinte (120) restante post-parto. En caso de parto múltiple o prematuro la licencia se amplía por treinta (30) días más. En caso de nacimiento de un hijo discapacitado, se amplía por noventa (90) días más.

La licencia por atención de familiar enfermo es de treinta días continuos o discontinuos por año. La licencia por atención familiar incapacitado o discapacitado es de quince (15) días hábiles.

Respecto a la licencia por lactancia, establece una reducción horario de ciento veinte (120) minutos para amamantar durante el periodo de tres (3) meses desde la finalización de la licencia por maternidad.

Por paternidad, establece un periodo de licencia de quince (15) días hábiles. En caso de nacimiento prematuro, hasta veinte (20) días hábiles. (Art. 51. Quinquis)

1.6.2.15 RIO NEGRO: RÉGIMEN DE LICENCIA FAMILIAR POR NACIMIENTO. LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. LEY N°5348

La ley N°5348 sancionada en fecha 30/11/2018 y promulgada en fecha 15/12/2018 mediante el Decreto N°1762. Éste régimen es para todos los y las agentes que se desempeñan en el ámbito del sector público provincia. La Ley N°5348 establece "licencia familiar" dentro de las cuales se encuentran la licencia por maternidad, por paternidad, por enfermedad, etc. Como se ve a continuación:

En su artículo 2° menciona que la **licencia familiar** es de ciento ochenta (180) días corridos. SA

Licencia prenatal, puede ser entre mínimo quince (15) hasta máximo treinta (30) días anteriores a la posible fecha de parto. En caso de nacimiento pretérmino, el resto de los días se acumulan al periodo post parto hasta llegar a los ciento ochenta (180) días en total.

Lo novedoso de éste régimen, en comparación con la LCT, es que también establece la posibilidad de que la agente gestante por su propia voluntad pueda derivar a su cónyuge, progenitor o conviviente cierto tiempo de esta licencia y así poder gozar ambos de manera planificada y alternada la licencia familiar.

Por paternidad, establece una licencia de quince (15) días corridos posteriores al parto.

En caso de nacimiento prematuro, la licencia familiar es de ciento ochenta días (180) corridos comenzando al día siguiente del alta hospitalaria del recién nacido y la licencia por paternidad es de quince (15) días corridos comenzando también desde el alta hospitalaria.

Cuando haya parto múltiple, la licencia familiar se amplía treinta (30) días corridos y para el cónyuge, conviviente o progenitor, se amplía quince (15) días corridos.

En caso de alumbramiento sin vida o interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas después del sexto mes, la persona gestante tiene una licencia de treinta (30) días corridos y el progenitor, conviviente o cónyuge, licencia de cinco (5) días.

“En el caso de fallecimiento de la madre o de quien ejerza la responsabilidad parental como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, y esté usufructuando la licencia por nacimiento, siempre que el niño o la niña continúe con vida, se concede licencia de ciento ochenta (180) días corridos al integrante de la familia que comparta o asuma la responsabilidad parental. La licencia a que se refiere el párrafo anterior, es acumulativa con las que le correspondan al agente por nacimiento de hijo/hija y por fallecimiento de cónyuge o conviviente” (art. 8° Ley 5348). Es decir, el progenitor solamente podrá hacer goce de licencia de 180 días en caso de que la madre falleciera a consecuencia del parto y el recién nacido continúe con vida.

Respecto a la franquicia por lactancia, solamente es a favor de madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, y consiste en una reducción horaria de una hora durante un año comenzando a partir de la fecha de nacimiento del hijo. Respecto a la modalidad de descansos: puede tener dos descansos de media hora o disminuir directamente una hora de su jornada la cual puede ser iniciando una hora después o finalizar una hora antes. Nada dice respecto a la posibilidad de derivar esta franquicia en favor del progenitor, cónyuge o conviviente.

1.6.2.16 TUCUMAN: ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO, LEY N°5473, MODIFICADA POR LEY 9140 Y DECRETO REGLAMENTARIO 3147

La Ley N°9140 sancionada en fecha 22/6/2018 y promulgada en fecha 17/12/2018, modificó el Estatuto de los Empleados Públicos Provinciales (Ley N°5473) sustituyendo varios artículos respecto al régimen de licencias. A partir de esta nueva modificación, las y los agentes provincias de Tucumán tienen el derecho a gozar de las siguientes licencias:

En la licencia por maternidad, establece un periodo máximo pre-parto de treinta (30) días corridos. Post-parto, el periodo de licencia es de ciento cincuenta (150) días corridos, pudiendo extenderse hasta un total de ciento ochenta (180) días para completar el total de la licencia por maternidad.

Respecto a la **licencia por paternidad**, el Decreto Reglamentario N°3147 del año 2013 concede 15 días de corridos

1.6.2.17 MISIONES: RÉGIMEN JURIDICO BASICO DE LA FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL. LEY I N°37 (Antes Decreto Ley 1556/82)

La Ley I N°37 del 5 de Marzo de 2020, reemplaza al Decreto Ley 1556/82. El régimen de la Provincia de Misiones establece **licencia por maternidad** de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y noventa (90) días posteriores al mismo. El periodo de licencia previo al parto puede reducirse hasta mínimo treinta (30) días. El resto de los días se acumula al periodo post-parto al igual que el nacimiento se produzca pretérmino, hasta completar los ciento treinta y cinco (135) días de licencia por maternidad.

En caso de nacimiento múltiple, la licencia por maternidad se extiende a ciento cincuenta (150) en total. Es decir, quince (15) días más que la licencia ordinaria.

El agente varón, tendrá derecho a **licencia por paternidad** por un periodo de quince (15) días corridos posteriores al parto.

1.6.2.18 MENDOZA: REMUNERACIONES DEL PERSONAL PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL. LEY N°5811. Modificada por Ley 7426.

La ley 5811 fue sancionada el 31 de diciembre de 1981 y publicada en el boletín oficial el día 14 de Febrero de 1982 y el régimen de licencias tuvo sus modificaciones a través de la Ley N°7426 que fue sancionada en fecha 20 de Septiembre de 2005 y su publicación en el Boletín Oficial fue en fecha 11 de Octubre del mismo año.

Actualmente el régimen de Mendoza establece **por paternidad** una licencia de cinco (5) días hábiles. También tiene la posibilidad de gozar licencia por enfermedad por un periodo de diez (10) días por año.

En caso de fallecimiento de su cónyuge o concubina causada durante su embarazo (durante, parto o puerperio) la licencia son ciento veinte (120) días corridos a partir de la defunción.

En el "CAPITULO V" denominado "PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD" establece el régimen de **licencia por maternidad** de ciento veinte (120) días corridos pudiendo iniciarse hasta máximo treinta (30) días anteriores a la fecha presunta. En caso de nacimiento prematuro, la licencia es de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de nacimiento. Y en caso de nacimiento de hijo con discapacidades o nacimientos múltiples, la licencia es de ciento ochenta (180) días, debiendo iniciarse máximo treinta (30) días anteriores al parto.

Por lactancia, otorga dos descansos de media hora cada uno para poder amamantar a su hijo, por un periodo de un año desde la fecha de nacimiento del hijo.

1.6.2.19 CHUBUT: LA LACTANCIA MATERNA COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LA MADRE Y EL NIÑO. LEY N° I 654

En la provincia de Chubut, mediante la Ley I 654, registrada en fecha 24/05/2019, se modificó el antiguo régimen ampliando la cantidad de días. A partir de dicha ley, la **licencia por maternidad** es de mínimo doscientos diez (210) días corridos. Esta cantidad de días puede ampliarse en caso de nacimiento prematuro, hasta completar la maduración de las cuarenta (40) semanas. Hasta un año de licencia para la madre de recién nacido con discapacidad o con nacimientos múltiples, comenzando la licencia cuarenta y cinco (45) días antes de la presunta fecha de nacimiento.

En casos de aborto, defunción fetal o si durante la licencia por maternidad se produjere el fallecimiento del hijo, la licencia es de treinta (30) días corridos, a partir de la fecha del hecho.

La licencia por paternidad es de veinte (20) días hábiles. En caso de nacimiento de hijo con discapacidad, la licencia se amplía a treinta (30) días hábiles.

Respecto al permiso por lactancia, es solo a favor de la agente lactante y es de una hora por día hasta que el hijo cumpla dos años. El agente varón solo podrá gozar de las licencias que se le otorgan a la mujer, únicamente en caso de que esta falleciere (art. 12)

1.6.2.20 SAN LUIS: RÉGIMEN DE LICENCIAS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA. Ley Nº XV-0402-2004, Modificada por Ley XV-0682-2009.

En la Provincia de San Luis, el régimen de licencias de la provincia de San Luis, establecido por la Ley XV-0682-2009 es similar al establecido en la LCT. En total, la **licencia por maternidad** es de noventa (90) días corridos. Otorga cuarenta y cinco (45) días de licencia previos al parto, pudiendo reducirse hasta treinta (30) días y el resto de los días se acumulan al periodo post-parto que depende el caso puede ser de cuarenta y cinco (45) días o de sesenta (60) días corridos.

En caso de muerte del fallecimiento fetal o fallecimiento de hijo post parto se otorgan diez (10) días y en éste último caso se acumulan los días de licencia por duelo.

Respecto al permiso por lactancia, es similar al que establecen la mayoría de las provincias. Otorga solamente a favor de la madre lactante una (1) hora por día hasta que el hijo cumpla un (1) año de edad.

Respecto a licencia por atención de familiar enfermo, otorga una licencia de veinte (20) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, pudiéndose ampliar veinte (20) días más pero éstos serán sin goce de sueldo.

La **licencia por paternidad** fue modificada por la Ley XV-0682-2009, ampliándola a veinte (20) días corridos contados desde el nacimiento.

1.6.2.21 SALTA: LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Ley Nº8006.

El régimen de licencias de Salta establecido mediante la Ley 8006, la cual fue sancionada en fecha 20 de Abril de 2017, otorga una **licencia por maternidad** de ciento cincuenta (150) días corridos el cual debe comenzar como mínimo, treinta (30) días antes de la fecha probable de parto. El resto de los días se acumulan al periodo post-parto hasta llegar al total de los ciento cincuenta (150) días de licencia.

Dicha licencia puede tener modificaciones. En caso de nacimientos múltiples, se amplía diez (10) días por cada alumbramiento posterior al primero. En caso de defunción fetal, concede una licencia de treinta (30) o sesenta (60) días corridos, según el mes de gestación que se haya producido la defunción fetal. En caso de interrupción del embarazo antes de los tres (3) meses de gestación, se otorga licencia de quince (15) días corridos.

Respecto a la **licencia por paternidad**, establece veinte (20) días corridos a partir del nacimiento del hijo, y de (5) días corridos antes de la fecha del parto (art. 4 inc. a, Ley 8006). De tal manera, el padre en total goza de una licencia de veinticinco (25) días corridos.

En caso de interrupción del embarazo, “para acompañar a la mujer” el padre tiene licencia de diez (10) días corridos. En caso de nacimientos múltiples, la licencia es de veinticinco (25) a partir de la fecha de nacimiento. Es decir, en este caso, solamente se amplió cinco (5) días de la licencia base.

Cuando a consecuencia del parto se produzca la muerte de la madre y/o del hijo, la licencia es de cuarenta y cinco (45) días corridos. En caso de nacimiento de hijo con discapacidad, a la licencia base se le adicionan diez (10) días más, llegando a un total de 35 días de licencia (cinco (5) días pre parto y treinta (30) días post parto)

1.6.2.22 LA RIOJA: RÉGIMEN DE LICENCIAS DE LA PROVINCIA. Ley N°5430, modificada por Ley N°9655.

El régimen de licencias de la Provincia de la Rioja, establecido mediante Ley N°5430, tuvo sus modificaciones mediante la ley N°9655, Sancionada: 11 de diciembre de 2014. Promulgada: por Decreto N° 143 el 13 de febrero de 2015.

Desde ese entonces la **licencia por maternidad** es de treinta (30) días anteriores al parto, pudiendo mediante certificación medica solicitar ampliar dicho plazo quince (15) días más que se le restan del periodo postparto. En caso de no solicitar la ampliación anteriormente mencionada, el periodo de licencia postparto es de ciento ochenta (180) días. En total, la madre gestante goza de una licencia por maternidad de doscientos diez (210) días.

En los casos de fallecimiento fetal, o fallecimiento del hijo mientras que la madre se encontraba transitando la licencia por maternidad o en caso de parto múltiple, la licencia será igualmente de doscientos diez días desde el momento que se produjo cualquiera de los casos mencionados.

La **licencia por paternidad** es de veinte (20) días corridos contados a partir del nacimiento del hijo y de diez (10) días corridos antes del parto. En caso de nacimiento pretérmino, los días previos no utilizados se acumulan al periodo postparto. Es decir, en total, el agente goza de una licencia por paternidad de treinta (30) días corridos.

1.6.2.23 SANTA CRUZ: LICENCIA POR MATERNIDAD, Ley N°1620. REGLAMENTO DE LICENCIAS PARA MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL. Decreto 491/19.

Mediante la ley N°1620, sancionada en fecha 15 de Mayo de 1984 establece una **licencia por maternidad** de ciento ochenta (180) días corridos. Al igual que el resto de las licencias establece un periodo previo al parto y el periodo post parto. Respecto al primero, la licencia debe ser entre treinta (30) y quince (15) días, mientras que para el periodo postparto va a ser de ciento cincuenta (150) días o ciento sesenta y cinco (165) días.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre (en caso de ser agente público de la provincia) podrá usufructuar el resto de los días que quedaban de licencia que correspondería a la gestante. (Según ley N° 2754)

Respecto a la **licencia por paternidad**, varía según el sector que regula cada normativa específicamente. Por ejemplo, los empleados del poder judicial tienen una licencia por paternidad de quince (15) días, mientras que el personal policial (conforme a Decreto 491/19) y el personal del servicio penitenciario (conforme a Disposición Nro. 01/19 de la Subsecretaría de Asuntos Penitenciarios) tienen licencia por nacimiento de hijo de treinta (30) días.

CONCLUSIÓN PARCIAL: Cuadro final de elaboración propia:

PROVINCIAS	TOTAL DÍAS DE LICENCIA		NÚMERO Y AÑO DE NORMATIVA
	POR MATERNIDAD	POR PATERNIDAD	
BUENOS AIRES	135 días	15 días	Decreto N°140/22
LA PAMPA	150 días	10 días	Ley N°2570 del año 2010
NEUQUEN	150 días	60 días	Ley N°3358 del año 2022
CATAMARCA	150 días	15 días	Decreto Acuerdo 1875/94
CORDOBA	180 días	8 días	Ley N°9905 del año 2011
SANTA FE	135 días	8 días	Decreto 1919/89 y Dec. 4439/15
CORRIENTES	180 días	5 días	Ley N°6137 del año 2012
SAN JUAN	150 días	5 días	Ley N°6698 del año 1996
FORMOSA	150 días	5 días	Decreto N°1362/85
ENTRE RIOS	90 días	5 días	Ley N°3289 del año 1993
JUJUY	120 días	30 días	Ley N°6249 del año 2021
SANTIAGO DEL ESTERO	120 días	2 días	Decreto-Acuerdo serie F N°3601/87
TIERRA DEL FUEGO	210 días	15 días	Ley N°911 del año 2012

CHACO	180 días	15 días	Ley N°3521 del año 1989
RIO NEGRO	180 días	15 días	Ley N°5348 del año 2018
TUCUMAN	180 días	15 días	Ley N°9140 del año 2018 y Decreto 3147/13
MISIONES	135 días	15 días	LEY I N°37 del año 2020
MENDOZA	120 días	5 días	Modificación Ley N°7426 del año 2005
CHUBUT	210 días	20 días	Ley N° I 654 del año 2019
SAN LUIS	90 días	20 días	Ley XV-0682-2009
SALTA	150 días	25 días	Ley N°8006 del año 2017
LA RIOJA	210 días	30 días	Ley N°9655 del año 2014
SANTA CRUZ	180 días	15 días	Decreto 491/19

Respecto a los regímenes de licencias en las Provincias de Argentina, respecto a las licencias por maternidad, sin perjuicio de como dividen los periodos de licencia previo al parto y posterior al parto, tenemos tres (3) provincias que otorgan doscientos diez (210) días (La Rioja, Chubut y Tierra del Fuego); otras seis (6) provincias que otorgan ciento ochenta (180) días de licencia (Córdoba, Corrientes, Chaco, Rio Negro, Tucumán y Santa Cruz); otras seis provincias garantizan ciento cincuenta (150) días por maternidad (La Pampa, Neuquén, Catamarca, San Juan, Formosa y Salta); tres provincias que otorgan ciento treinta y cinco (135) días (Santa Fe, Misiones y Buenos Aires); tres más que establecen ciento veinte (120) días (Jujuy, Santiago del Estero y Mendoza); por último, dos provincias que mantienen la misma cantidad de días que la LCT, otorgando noventa (90) días, dichas provincias son San Luis y Entre Rios.

Mientras que en las licencias por paternidad algunas provincias también ha realizado modificaciones respecto al régimen originario. Actualmente, dependiendo la provincia, la licencia por paternidad oscila entre los dos (2) hasta los sesenta (60) días.

Particularmente, la única que establece sesenta (60) días, a partir de una modificación realizada en el año 2022, es la Provincia de La Pampa. Las otras que le siguen, otorgando licencia de treinta (30) días son Jujuy y La Rioja. Después esta la Provincia de Salta con veinticinco (25) días, le siguen Salta y Chubut, con una licencia de veinte (20) días. Buenos Aires, Catamarca, Tierra del Fuego, Chaco, Rio Negro, Tucumán, Misiones y Santa Cruz, conceden una licencia de quince (15) días. Mientras tanto, Córdoba y, Santa Fe, establecen ocho (8) días, le siguen las provincias que dan cinco (5) días, las cuales son Corrientes, San Juan, Formosa, Entre Rios y Mendoza. Por último esta la provincia de Santiago del Estero la cual otorga apenas dos días.

De todo lo visto, hay que destacar que solamente tres provincias (Buenos Aires, Tierra del Fuego y Río Negro) establecen la posibilidad de que, a voluntad de la progenitora, derivar un periodo de su licencia a favor del padre. Pero para ello, debe estar bajo el mismo régimen de licencias.

Este derecho que tienen las progenitoras, de poder derivar al progenitor un periodo de licencia, dentro del régimen de licencias en Argentina, es algo novedoso. Las tres provincias mencionadas implementaron este derecho en el año 2022, 2012 y 2018, respectivamente.

Por otro lado, se valora que de las veintitrés (23) provincias analizadas, dieciocho (18) cumplen con la recomendación N°191 de la OIT, del año 2000, respecto al periodo de licencia por maternidad, el cual recomienda que sea de dieciocho (18) semanas mínimo y en su mayoría la extensión del periodo de licencia por paternidad se debe a modificaciones posteriores del régimen originario.

No obstante, pese a las modificaciones que tuvieron los regímenes provinciales, vemos que la diferencia existente entre las licencias por maternidad y paternidad, en la mayoría de las Provincias, sigue siendo muy grande, siendo al igual que la LCT normativas que mantienen ese estereotipo de género. Esto también queda en evidencia con los distintos permisos por lactancia o por cuidados que establecen las provincias solamente en favor de las agentes, y que solamente se amplía la licencia de los padres, en caso de muerte de la madre de su hijo. Y no quiere decir que particularmente se amplía la licencia por paternidad, sino que, se entiende que al morir la gestante, el progenitor o su pareja debe reemplazar tal lugar y por ende, se le otorga la licencia que en principio corresponde a ellas.

1.7 CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

Como hemos visto, existen normativas internacionales y locales estableciendo la responsabilidad de varones y mujeres a asegurar la conciliación del ámbito laboral y del ámbito familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de sus hijos. En Argentina, la LCT tiene efectos en la relación de trabajo privada la cual es complementada por Convenios Colectivos de Trabajo, los cuales pueden de una manera “progresiva” y en beneficio del trabajador, ampliar los derechos laborales.

“La negociación colectiva es la herramienta principal con la que cuentan los trabajadores y las trabajadoras formales para lograr avances sobre el piso mínimo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo - LCT- respecto de sus derechos.” (Cutuli & Aspiazu)

Es necesario remarcar que la mayoría de los CCT fueron creados cuando la estructura económica-social del país se encontraba atravesando cambios drásticos y el contexto social mantenía muy fuerte los roles de género. No obstante, desde su creación a la actualidad han pasado muchos años y los convenios colectivos de trabajo tienen la posibilidad de poder renovarse periódicamente, lo que permite que puedan adaptarse fácilmente a los cambios que van transcurriendo en el ambiente laboral y también en el familiar, tal como lo han hecho muchas provincias ampliando los periodos de licencias por maternidad y paternidad.

Por último, analizar todos los CCT existentes en Argentina llevaría un tiempo indescifrable ya que existen incontables CCT. Por ende, a continuación describimos las modificaciones que realizan algunos CCT respecto a las licencias por maternidad y paternidad y/o lo que tenga que ver respecto a tareas de cuidado (licencias por enfermedad, lactancia, etc.)

Los porcentajes de feminización se obtienen de “Gráfico 3.5 Distribución de la población ocupada de 14 años y más por sexo y rama de actividad. En porcentaje. Total nacional urbano. Tercer trimestre de 2022” conforme surge del Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer⁵



1) Estimación con coeficiente de variación entre 10% y 20%. (2) Estimación con coeficiente de variación mayor al 20%.

Nota :“otros servicios” incluye información y comunicación, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios de apoyo, administración pública y defensa, planes de seguro social obligatorio, servicios sociales sin alojamiento, artes, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios

Fuente: INDEC, elaborado por la Dirección de Estadísticas Sectoriales a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) total urbano.

⁵ <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-44-171>

Y también del informe “Igualar” el cual determina que *“Al analizar la composición de la ocupación según rama de actividad, observamos que existe una marcada segregación horizontal, fenómeno también conocido como “paredes de cristal”. Las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico (97,2%), salud (72,3%) y educación (71,5%), actividades que se encuentran socialmente asociadas a trabajos de cuidado. De hecho, casi 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en alguno de estos tres sectores. Por el contrario, los varones son mayoría en los sectores de la industria (64,5%), transporte (85,8%) o construcción (96,8%).”* (MMGyD; Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género, 2022)

Por ende, a continuación se describen algunos de los CCT que en regulan parte de los siguientes sectores del mercado de trabajo: salud, comercio y alimentos. Dichas tareas se encuentran ocupadas mayormente por mujeres.

1.7.1.1 CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA SALUD:

La asistencia social relacionada con la salud humana es una de las ramas donde se encuentra una tasa mayor de feminización.

A) Convenio Colectivo de Trabajo N°103/75, del Sindicato FATSA - FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA., el cual su ámbito de aplicación solo comprende a algunos hospitales privados de la Ciudad de la ASOCIACION DE HOSPITALES PARTICULARES DE BENEFICIENCIA Y MUTUALISTAS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.

Éste CCT establece una licencia de tres (3) días por nacimiento de hijos. Por enfermedad grave de hijos o cónyuge, licencia de diez (10) días por año. Respecto a la licencia por maternidad no establece nada, por ende, las empleadas asociadas a éste sindicato, en caso de estar embarazadas deben regirse por lo establecido en la LCT.

B) Convenio Colectivo de Trabajo N°108/1975, del sindicato FATSA - FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, el cual es aplicable a toda la Nación Argentina. Al igual que el CCT anterior, establece una licencia de tres (3) días por nacimiento de hijos. Por enfermedad grave de hijos o cónyuge, otorga un **permiso especial** de diez (10) días por año. Respecto a la licencia por maternidad no establece nada, por ende, las empleadas asociadas a éste sindicato, en caso de estar embarazadas deben regirse por lo establecido en la LCT

C) Convenio Colectivo de Trabajo N°122/1975, del sindicato FATSA - FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, el cual es aplicable a toda la Nación Argentina. También, otorga licencia por nacimiento de hijos de tres (3) días. Igual que los anteriores, otorga permiso especial en caso de enfermedad del cónyuge, conviviente, padres del trabajador o del hijo, con la diferencia que reduce los días a seis (6) en total por año.

D) Convenio Colectivo de Trabajo N°459/2006, del sindicato FATSA - FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, también aplicable a toda la Nación Argentina. Si bien este CCT resulto ser homologado un tiempo después que los anteriores vistos, donde la sociedad argentina se encontraba atravesando cambios culturales con respecto a los estereotipos de género, éste CCT también otorga tres (3) días de licencia por nacimiento de hijos y un permiso especial de seis (6) días en caso de enfermedad del cónyuge, conviviente, padres del trabajador o del hijo.

Los cuatros CCT mencionados, que pertenecen a sectores de la salud, garantizan una licencia por paternidad de tres (3) días. Es decir, en comparación con la LCT, ampliaron dicha licencia un (1) día.

1.7.1.2 CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE COMERCIO N° 130/75:

El CCT 130/75, fue acordado por distintas cámaras y federaciones que representan a una cantidad de empleados comerciales de distintos rubros. Como se puede observar, es un convenio relativamente “viejo”, sancionado al siguiente año que se promulgo la LCT.

Dicho CCT reproduce el régimen establecido en la LCT, otorgando una licencia por paternidad de dos (2) días. A favor de las empleadas de comercio, en caso de embarazo, solo concede derecho a no realizar esfuerzos físicos que puedan afectar la gestación y/o también, establece la posibilidad de cambiar provisionalmente las tareas y/o el horario.

Asimismo, a diferencia de la LCT, el art. 74 establece una licencia de hasta treinta (30) días por año en caso de enfermedad de cónyuge, padre o hijos, que requieran necesariamente la asistencia personal del empleado. No obstante, detalle no menor es que, esta licencia por enfermedad de algún familiar es sin goce de remuneraciones.

1.7.1.3 PRODUCCION Y ELABORACION DE ALIMENTOS: CCT N°244/1994 Y 628/2011.

En el CCT N°244/94, de fecha 31 de octubre de 1994, intervinieron distintas federaciones y cámaras y refiere a derechos de los trabajadores dependientes de empresas de las diferentes especialidades de la Industria de la Alimentación.

Este convenio otorga por nacimiento de hijo dos (2) días hábiles de licencia. La diferencia con la LCT es que, los días establecidos en el CCT mencionado, deben ser hábiles y no corridos.

También establece una licencia de hasta diez (10) días en caso de enfermedad de su cónyuge o su hijo menor de diez años. No obstante, para obtener este permiso, el hijo menor debe convivir con él y estar a su exclusivo cargo. (Art. 56)

Por su parte, el CCT 628/2011, también establece una licencia de dos (2) días, pero al igual que la LCT, deben ser días corridos. Respecto a la autorización para faltar por enfermedad de su cónyuge o su hijo menor de diez años, es de hasta dos (2) días por año calendario. Al igual que el anterior CCT visto, para obtener este permiso, el hijo menor debe convivir con él y estar a su exclusivo cargo.-

Otro detalle es que en el CCT 628/2001 se incorpora una licencia por “Día femenino” (art. 55 inc. k) que consiste en una licencia paga de un día por mes para el personal femenino. Si bien esta licencia puede ser utilizada por la mujer con múltiples finalidades identificarla como “día femenino” refuerza las desigualdades existentes en términos de género.

1.7.1.4 CONCLUSIÓN PARCIAL:

Desarrollar más convenios colectivos de trabajo sería una pérdida de tiempo, entendiendo que si bien algunos realizan modificaciones, ningún CCT propone algo novedoso respecto al tema de estudio. *“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.”* (Cutuli & Aspiazú)

La ampliación de días de licencia por nacimiento de un hijo si bien es algo positivo para el trabajador, no corrompe lo socialmente establecido. Es decir, la licencia por paternidad establecida en los CCT puede ser de dos, tres, cuatro, o veinte días pero

sigue manteniendo el espíritu patriarcal impregnado en nuestra sociedad si no tiene como fin ayudar con las tareas de cuidados que requieren su hijo recién nacido y la persona gestante.

De las normativas establecidas en este capítulo, se puede observar que incluso al interior del mercado laboral formal existen grandes diferencias en las licencias, según la categoría ocupacional y la ubicación geográfica (en caso de empleados privados y públicos provinciales)

Si bien las provincias han efectuado cambios en sus días, tres de ellas han implementado la posibilidad de derivar días de licencia al progenitor. En el sector privado todavía no ha sido implementado. En relación a las tareas de cuidado, lo único diferente que proponen los CCT es la autorización a faltar en caso de que su cónyuge o hijo menor de diez años este enfermo. No obstante, para eso, primero debe demostrar que está a su exclusivo cargo.

“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)” Como se citó en (Cutuli & Aspiazu)

Como consecuencia, los temas relativos a la equidad de género, y más lo que tiene que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar, aún no forman parte prioritaria de la agenda sindical ni de los contenidos de la negociación colectiva.

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.” Como se citó en (Cutuli & Aspiazu).

La diferencia de días entre una licencia y la otra, responde a los roles de género que fueron socialmente establecidos, dando por sentado que será la mujer quien va a dedicar más horas de trabajo de cuidado a su bebé recién nacido ya que tiene mínimo ochenta y ocho (88) días más de licencia que el varón.

Respecto a la licencia de los varones, al incluir necesariamente un día hábil, muestra que su primer propósito es facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento. Dicha licencia no contempla los días necesarios para tareas de cuidado: asistir a la madre, reemplazarla en los quehaceres domésticos, atender a los hijos, participar de la vida familiar en las primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo, atender a un familiar enfermo, etc.

Esto repercute negativamente en la independencia económica de las mujeres ya que al ser ellas quienes gocen de más días de licencia por nacimiento de un hijo, sean quienes dediquen más horas a las tareas de cuidado, impone condiciones no favorables para el empleador.

Al respecto, Mario Ackerman dice *“como no se proporcionan al varón facilidades para permanecer en el hogar a fin de satisfacer las necesidades del grupo familiar, al tiempo que se otorga a las mujeres un beneficio por demás precario –que implica, normalmente, la pérdida del ingreso- indirectamente se aleja a las mujeres del empleo. Esto ha llevado, además, a que las mujeres con mayor propensión a participar de la fuerza laboral sean, amén de las mujeres que llegaron a los niveles más altos de la escala educacional –profesionales-, las que no tienen compañero –divorciadas, solteras y viudas- y las que no tienen hijos.*

Según surge de los informes de la OIT, la licencia parental ha contribuido de forma importante al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y al reconocimiento de que tanto las madres como los padres son responsable de la crianza de sus hijos. El otorgamiento de la licencia parental no figura en ninguno de los Convenios formulados por este organismo internacional, pero si es mencionado en las recomendaciones número 191 y 165 a las cuales Argentina se encuentra sometida.

Por ende, se necesitan políticas que incentiven de forma activa a los hombres a participar en las responsabilidades familiares a través de medidas que favorezcan un cambio de comportamiento. Es decir, que corrompa con el estereotipo social del hombre de familia como el encargado de ser el ingreso económico mientras la mujer es la encargada de las tareas de cuidado.

“La licencia de paternidad brinda una excelente oportunidad para que, durante el período próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto, y cuiden de los recién nacidos La utilidad de la licencia de paternidad se está reconociendo progresivamente en todo el mundo, lo que refleja la evolución de la percepción de la paternidad y de las necesidades de los hombres como de las mujeres

de conciliar el trabajo y la vida familiar. Este reconocimiento es quizás un primer paso hacia la adopción de unos enfoques más propicios al equilibrio de género respecto de los cuidados familiares y del trabajo no remunerado.” (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

Por último, se hace saber que ninguno de los CCT vigentes en Argentina, ni los regímenes de licencias establecidos en las provincias, iguala los días de licencia de paternidad con los días de licencia por maternidad. Los CCT que amplían los días de licencias, solamente lo hacen en post a los roles sociales ya asignados, sin intenciones de corromper los estereotipos de género.

1.8 PROYECTOS DE LEY:

Durante el transcurso del tiempo hubo distintos proyectos de ley que por distintos motivos no fueron tratados el Congreso. A continuación, a fin de realizar una comparación con régimen de licencias vigente, detallo tres proyectos de ley. Dos de ellos presentados en cámara de diputados y el tercero, presentado ante el Congreso Nacional por el ex Presidente, Alberto Fernandez. Hay más proyectos presentados pero se hace mención a estos tres ya que a mi consideración, presentan algo diferente a lo ya establecido.

De los proyectos que se analizan, solamente se cita las normas que proponen modificaciones respecto a las licencias por maternidad y/o paternidad y/o referida a los cuidados, sin perjuicio de las otras modificaciones que sugieren.

1.8.1.1 PROYECTO DE LEY Iniciado en: Diputados Expediente Diputados: 1777-D-2024 Publicado en: Trámite Parlamentario N° 40 Fecha: 23/04/2024: CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -. MODIFICACIONES SOBRE LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Este proyecto propone modificar el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (20744) proponiendo lo siguiente: “De la Protección de la Maternidad y la Paternidad.

Art. 177. – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. a) *Queda prohibido el trabajo del personal femenino o personal gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.* b) **Queda**

prohibido el trabajo del padre o la otra persona progenitora no gestante, durante los 10 (diez) días anteriores al parto y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo. No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona gestante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos. (Lo resaltado me pertenece)

La modificación que sugiere este proyecto no solo refiere a la ampliación de días de licencias que corresponde a la madre gestante, pasando de 90 días –régimen vigente- a un total de 180 días, repartiéndose 45 días antes del parto y hasta 135 días posteriores al parte. Respecto al progenitor, sugiere una modificación radical respecto al régimen vigente, estableciendo así la **prohibición** durante los 10 días anteriores al parto y hasta 80 días posteriores al mismo.

Asimismo, ofrece la oportunidad de intercalar entre los progenitores, los últimos 45 días de licencia que en principio corresponden a la persona gestante.

Algunos de los principales fundamentos del proyecto dicen *“La importancia de este proyecto la revela el sólo hecho de que nuestro país se encuentra, en materia de licencias materno-parentales, por detrás del piso de días establecido por la OIT para las mujeres: un piso bastante estrecho que establece el organismo internacional. Si esta suerte le cabe a las mujeres y familias trabajadoras que están amparadas por la ley de contrato de trabajo, mucho más dramática es la del enorme universo que trabajan en la informalidad –donde la composición femenina es mayoritaria- y que no cuentan con ningún tipo de protección laboral en esta materia...*

... En lo que respecta al presente Proyecto de ley, se extienden las licencias por maternidad y paternidad entendiendo que el desarrollo de los niños en la infancia temprana, contenido por la presencia de ambos progenitores, es fundamental para su bienestar y su desarrollo ulterior como persona. A su vez reconoce lo estipulado en la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes Nro. 26.061 que indica en su artículo 7 que “El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación de sus hijos “.

1.8.1.2 PROYECTO DE LEY Iniciado en: Diputados Expediente
Diputados: 0295-D-2023 Publicado en: Trámite Parlamentario N°
6 Fecha: 03/03/2023 LICENCIAS LABORALES PARA TAREAS DE
CUIDADOS. REGIMEN. MODIFICACION DE LAS LEYES 20744, 26727 Y
26844.

El presente proyecto propone crear “licencias laborales para tareas de cuidados” y dentro de sus objetivos están: *Fomentar la promoción de una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las y los trabajadores; Promover la inserción y permanencia de las personas gestantes en edad reproductiva en el mercado laboral y una distribución más equitativa de las tareas domésticas y para cuidado entre mujeres, personas con otras identidades de género y hombres; Promover el derecho de las madres y padres trabajadores a poder contar con un tiempo propio destinado al cuidado de sus hijas e hijos en los primeros meses de vida; Garantizar el derecho al trato igualitario entre progenitoras/es cualquiera sea el origen de su vínculo filial con su hija o hijo; Favorecer la eliminación de las desigualdades vigentes respecto a las licencias por nacimiento y adopción que persisten en la legislación laboral según el régimen de contratación de la trabajadora/or.*

Dentro del capítulo dos realiza modificaciones a la LCT, particularmente el artículo 6 dice “Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o.1976) por el siguiente: “**ARTÍCULO 177. Prohibición de trabajar. Licencia prenatal, maternidad y paternidad.** Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante cuarenta **(40) días corridos anteriores al parto**. Sin embargo, dichas personas podrán optar por reducir la licencia prenatal por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días, salvo prescripción médica en contrario o que la actividad laboral así lo requiriese; **el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia posterior al parto de modo de completar así los setenta (70) días de licencia.** La/el trabajadora/or deberá comunicar por cualquier medio el embarazo a su empleador/a y presentar un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto. De la misma manera, **queda prohibido el trabajo de las y los progenitores durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento**, al otorgamiento de la guarda con fines de adopción o a la inscripción de su hija o hijo en el registro civil. Las y los progenitores deberán practicar la correspondiente comunicación por cualquier medio al empleador/a. **En el supuesto de más de una hija o un hijo, el período de licencia se ampliará en quince (15) días por cada hija o hijo a partir del segundo inclusive.** Las y los progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hija o hijo naciere sin vida.”(El resaltado me pertenece)

Este artículo en particular, en comparación con el régimen vigente, propone reducir la cantidad de días de licencia anteriores al parto, siendo de 40 días, teniendo posibilidad de reducirlo a 15 días. En caso de optar reducir los días de licencia anterior al parto, el resto de los días, se acumulan al post hasta llegar a los 70 días de licencia.

En caso de que la persona gestante no opte por reducir los días de licencia pre parto, tendrá una licencia de 30 días posteriores al parto, igual que los días sugeridos para la licencia de los progenitores. Ampliando, en principio, 28 días más de licencias para el padre en comparación con los días del régimen vigente.

Asimismo, el mismo proyecto ofrece incorporar un artículo bis, el cual dice: *ARTÍCULO 7.- Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: “**ARTÍCULO 177 BIS. Licencia familiar para tareas de cuidado.** Una vez finalizado el período de licencia por maternidad de la persona gestante, **las/los progenitores gozarán de una licencia de ciento ochenta (180) días, dentro del primer año posterior al nacimiento, otorgamiento de la guarda con fines de adopción o de la inscripción en el registro civil. Dicha licencia podrá ser gozada en forma indistinta y no simultánea por solo una/o de las/los progenitoras/es pudiendo establecer una alternancia planificada e informada.** La opción deberá notificarse al empleador/a con quince (15) días de anticipación a la finalización de la licencia por maternidad y paternidad. **En caso de fallecimiento de una progenitora o progenitor, adoptante o pretensa/o adoptante, la otra o el otro podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.**” (El resaltado me pertenece)*

Este artículo presenta otra novedad ya que el régimen actual no posee “Licencia familiar para tareas de cuidado”. Llevando a la práctica, un ejemplo puede ser:

1.- Madre trabajadora registrada formalmente que está atravesando embarazo de un hijo, opta por reducir la licencia por maternidad a 15 días de licencia anteriores al parto y gozar de 70 días más de licencia posterior al nacimiento. Teniendo hasta ahí 85 días en total, mientras que el progenitor goza de 30 días de licencia posteriores al parto.

Posteriormente gozan de la **licencia familiar por tareas de cuidado**, que son de 180 días pudiendo repartirse entre ambos progenitores.

Es necesario mencionar que la repartición de los días va a depender de la situación de cada pareja, pero lo importante es mencionar que, la propuesta de **“licencia familiar por tareas de cuidado”** no efectúa discriminación alguna, como tal vez lo sigue

manteniendo la “**licencia prenatal, maternidad y paternidad**” otorgando más días de licencia a la persona gestante que al progenitor.

No obstante, este proyecto también ofrece agregar otro artículo novedoso, el cual establece: “**ARTÍCULO 8.-** *Incorpórase como artículo 177 ter a la Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo- (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: “**ARTÍCULO 177 TER. Licencia por hija/o con discapacidad o enfermedad crónica. En el caso de nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción de una/un hija/o que padeciese discapacidad o enfermedad crónica las/los trabajadores tendrán derecho a sesenta (60) días de licencia desde la finalización del período de licencia familiar para tareas de cuidado, de los cuales los treinta (30) primeros días serán con goce de sueldo y los treinta (30) días restantes serán con el cincuenta por ciento (50 %) del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social, conforme determine la reglamentación respectiva. Este derecho podrá ser ejercido en forma indistinta y no simultánea por solo una/uno de las/los progenitores o adoptantes, pudiendo establecer una alternancia planificada e informada. Durante el período de licencia previsto las/los progenitores percibirán una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que hubieran percibido si hubieran prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.**”* (El resaltado me pertenece)

El presente artículo amplió por 60 días más la licencia por nacimiento de un hijo, en caso de que padeciese discapacidad o enfermedad crónica. Asimismo, ofrece la posibilidad de que dicha licencia sea gozada de manera alternada entre ambos progenitores.

Dicho artículo resulta novedoso ya que no solo amplía la licencia en caso de que el hijo nazca con discapacidad o enfermedad crónica, sino que, ofrece la posibilidad que los días de licencia sean gozados por el progenitor y/o la progenitora de manera alternada, cosa que el régimen vigente en la LCT no lo tiene previsto.

Algunos de los fundamentos por los cuales sugieren las modificaciones vertidas en el proyecto, dicen “*En la actualidad y pese a los grandes avances logrados por las mujeres y personas con otras identidades de género en la lucha y defensa de sus derechos, y la existencia de Tratados Internacionales de Derechos Humanos en la materia ratificados por los Estados, existen aún prácticas que determinan que estxs sujetxs sufren de numerosas discriminaciones. Y justamente uno de los ámbitos donde dichas violaciones ocurren con gran frecuencia es el mercado laboral...*

De esta forma, por ejemplo, las profesiones y trabajos vinculados al servicio a terceras personas están ocupados en su mayoría por mujeres, ello sustentado en el estereotipo de género conocido de que en la mujer es inherente el rol de madre y esposa al servicio de sus hijos y esposo....

Dichos estereotipos consolidan una práctica conocida como "techo de cristal", que determina que las mujeres y personas con otras identidades de género no puedan acceder a puestos laborales jerárquicos, y dichos cargos son ocupados por hombres, puesto que social y culturalmente son los hombres los que tienen el rol de autoridad.

En Argentina, más de 4 millones de mujeres realizan una doble jornada laboral que implica trabajar con un salario, por lo general fuera de casa, y además ocuparse del cuidado y la gestión del hogar luego de ello. Sin embargo, la incorporación de la mujer al mundo laboral formal no significó una redistribución de las tareas de cuidado más equilibrada: sea dentro del hogar, en la distribución de las tareas con los varones, comunitaria o socialmente con nuevas opciones para las familias. Las mujeres ocupadas, además de su jornada laboral, dedican casi 6 horas diarias a las tareas de gestión del hogar y de cuidado. Los estereotipos y las creencias alrededor de que las mujeres deben y son mejores (¿o están entrenadas de pequeñas?) para mantener el hogar, cuidando a los niños/as y a las personas adultas mayores sigue presente, aun cuando participan del mercado laboral..." entre otros.

1.8.1.3 PROYECTO DE LEY: "CUIDAR EN IGUALDAD – DERECHOS Y POLITICAS DE CUIDADO" Fecha del 3/5/2022.

La presentación de éste proyecto, que consta de 91 artículos, propone crear el "SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA" (SINCA) a fin de que se coordinen el conjunto de políticas públicas de cuidados que de forma integral y articulada tiendan a garantizar una organización social del cuidado accesible y de calidad, con igualdad de género y enfoque de derechos humanos, así como también se propone la modificación de los regímenes de licencias maternas, paternas y parentales en general, con el objetivo de redistribuir los trabajos de cuidados.

En tal proyecto de Ley se reconoce expresamente el derecho de todas las personas a recibir, brindar cuidados y al autocuidado. Y dentro de sus objetivos busca contribuir a superar la división sexual del trabajo, promover una organización social de cuidado justa y corresponsable; y también reconocer el valor de los trabajos de cuidados y promover su formalización cuando éste se realiza de forma remunerada.

En su tercer artículo define “cuidados” entendiéndola como: *el conjunto de tareas, actividades y apoyos indispensables para la satisfacción de las necesidades integrales de subsistencia y reproducción de las personas humanas a lo largo de su vida. Implican la atención de requerimientos físicos, emocionales, sociales y materiales para el desarrollo de la vida diaria.*

Si bien establece muchas otras novedades, en lo que respecta al régimen de licencias, propone modificar el artículo 158 de la LCT, agregando licencia por enfermedad de persona a cargo por dos (2) días, siendo un máximo de veinte (20) días por año. También agrega otro tipo de licencias: por adopción, por violencia de género, entre otras.

Este proyecto de ley saca del artículo 158 de la LCT la licencia por nacimiento de un hijo de dos días y propone modificar el artículo 177 de la LCT, estableciendo a favor de la persona gestante una licencia de cuarenta y cinco (45) días previos a la presunta fecha de parto y de hasta ochenta y un (81) días posteriores al mismo. El periodo previo a la fecha de parto lo puede reducir a treinta (30) días, acumulando los otros quince (15) días al periodo post-parto.

Para la “persona no gestante” establece una licencia total de noventa (90) días, los cuales los primeros quince (15) deben ser posteriores al parto y el resto de los días los puede utilizar dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al parto.

Comparando este proyecto con el establecido en la LCT, amplía treinta y seis (36) días más la licencia por maternidad y ochenta y ocho (88) días más la licencia de la persona no gestante, que reemplazaría la “licencia por paternidad”. Con la novedad de que la persona no gestante puede usar ese periodo dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento.

1.8.1.4 CONCLUSIÓN PARCIAL:

Entiendo que los proyectos de ley desarrollados intentan corromper con el régimen patriarcal implementado en el año 1974, el cual representaba los intereses del capitalismo y el patriarcado.

Por otro lado, si bien las propuestas realizadas en los proyectos no fueron examinadas de manera exhaustiva, y teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas por la OIT, interpretamos que estos proyectos intentan combatir la crisis de los cuidados y avanzar con la corresponsabilidad.

No obstante, en caso de que en algún momento la LCT padezca de alguna modificación radical del régimen de licencia establecido, será tarea de otros investigadores analizar si resultaron eficaces o no.

A fin de tener una referencia de los efectos que generan las licencias parentales, a continuación describo el régimen de licencias parentales vigente en el país de Chile. -

1.9 PERMISO POSNATAL PARENAL - CHILE:

En el año 2011, mediante la Ley 20545, Chile implemento lo que denominan "Permiso Postnatal Parental" (en adelante "PPP"). Este permiso forma parte del Sistema de Protección a la maternidad contenido en el Código de Trabajo.

Dicha ley, en su artículo primero, establece "1) Reemplázase el [artículo 195](#), por el siguiente: **"Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento..."** (Lo resaltado me pertenece)

Aparte del descanso de maternidad, las trabajadoras tienen el PPP el cual extienden dicha licencia a un total de veinticuatro semanas y éste puede ejecutarse de maneras distintas. De acuerdo lo dispone el artículo 197 bis del Código del Trabajo, en primer lugar, el permiso postnatal parental puede ser ejercido íntegramente por la madre, esto es, decidir reincorporarse a sus labores luego del transcurso de las doce semanas por las que se extiende el permiso postnatal parental o decidir reincorporarse una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas, recibiendo sólo la mitad del subsidio al que tiene derecho y el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Otra de las maneras que puede usarse el "PPP" opera en el caso de que ambos padres sean trabajadores. Cuando ambos son trabajadores, la madre a su elección podrá «traspasar» este permiso postnatal parental al padre a partir de la séptima semana del mismo y por el número de semanas que ésta indique.

En comparación con el régimen de argentina, la novedad del sistema de chile es la cantidad de días otorgados a la madre y la posibilidad de "traspasar" el PPP al padre trabajador durante un tiempo máximo de siete semanas.

Mientras que en Argentina la licencia es de 90 días, en Chile, lo mínimo es de 126 pudiendo extenderse con el PPP a 210 días si es utilizado íntegramente por la madre. Por otro lado, en caso de traspasar siete semanas de PPP al padre, la gestante gozaría de 161 días, mientras que el padre tendría de base 5 días (a elección) posteriores al parto y en caso de traspaso, 49 días de PPP.

Sin embargo, pese a su innovación en el régimen de licencias parentales, ha recibido varias críticas y observaciones. Lupica Carina, en su artículo **“Licencias de Paternidad y Permisos Parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas Indispensables para Propiciar la Mayor Participación de los Padres en el Cuidado de los Hijos e Hijas”** de la revista “Masculinidades y cambio social” del mes de octubre del año 2016, sostiene que *“... las licencias de paternidad y los permisos parentales son herramientas útiles para avanzar, desde el mundo del trabajo, hacia la superación del viejo modelo “hombre proveedor y mujer dueña de casa”. Sin embargo, estas importantes mutaciones no serán suficientes por sí solas. También se requiere la implementación de acciones positivas que posibiliten el cambio cultural necesario para fomentar una nueva percepción de los trabajadores ante los compromisos familiares”*

En dicha revista realiza una conclusión teniendo en consideración encuestas que se realizaron antes y post implementación del PPP. En su artículo determina que: *“De acuerdo a estudios previos a la implementación del PPP, los padres en Chile manifestaban tener deseos y voluntad de participar más en las tareas reproductivas. La encuesta Padres del Bicentenario del SERNAM, arroja que el 73% de los padres entrevistados consideraba necesario contar con más días de permiso cuando nace un hijo (SERNAM, 2011). Según los datos del Barómetro Mujer y Trabajo del año 2011, el 71,7% de los hombres entrevistados, trabajadores dependientes de centros urbanos de la Región Metropolitana, manifestaron estar dispuestos a aceptar algunas semanas del PPP si la madre de su hijo/a estuviese dispuesta a transferírselo, el 18,7% declaró que no lo haría y el 9,6% no supo o no respondió (ComunidadMujer, Datavoz & OIT, 2011). Pese a esto, una vez que el PPP comenzó a regir, fueron muy pocos los padres que hicieron uso del mismo. Desde noviembre de 2011 y hasta agosto de 2014 solo 713 madres traspasaron semanas del PPP al padre (el 0,3% del total de los subsidios iniciados), lo que representa un promedio de apenas 21 permisos mensuales. Entre las razones que contribuyen a explicar el escaso uso del PPP por los padres, se pueden distinguir dos grandes grupos: las barreras culturales y sociales al cuidado compartido y algunos aspectos del diseño del permiso.”* (LUPICA, Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas, 2016)

La autora entiende que el poco uso del traspaso de la licencia PPP se debe a las barreras culturales y sociales que existe respecto a las tareas de cuidado. Las visiones culturales tradicionales dificultan su uso, y a eso se le suma el miedo del trabajador a perder su trabajo en caso de usar la licencia PPP.

Otra de las críticas, efectuada por Moraga Contreras, Claudia Andrea, en su artículo **“OTRA MIRADA AL IMPACTO DE LA LEY N° 20.545 QUE ESTABLECE EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL EN CHILE”** donde pretende ilustrar —desde una mirada crítica y desde la perspectiva de género— cómo la Ley n.º 20.545 que «Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental». Se trata de aquellas que indirectamente vienen a reforzar los roles de género existentes en la sociedad chilena y desincentivan la contratación de mujeres en el mercado laboral, especialmente en aquellos puestos de trabajo que demandan alta responsabilidad y requieren de mayor capacitación.” (Moraga Contreras, 2012)

Con una perspectiva de género, la autora critica la ley 20545 sosteniendo que *“esta ley no viene más que ratificar el rol del cuidado de los hijos de cargo casi exclusivo y excluyente de la mujer y, de manera obligatoria, privarla irrenunciablemente por al menos 30 semanas íntegras de reincorporarse a sus labores remuneradas fuera del hogar.”* (Moraga Contreras, 2012)

Para sostener lo mencionado hace hincapié en la diferencia de días de licencia que le otorga a la mujer en comparación al padre. Menciona que antes de la entrada en vigencia de la ley N°20545 la legislación de Chile reconoce un descanso al padre de solo cinco días hábiles pagados, a diferencia de la madre que reconoce seis semanas antes de la fecha estimada del parto y descanso postnatal de doce semanas posteriores.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, se modifica el Código del Trabajo chileno y además del descanso postnatal de 12 semanas ya indicado, se reconocen otras 12 semanas que corresponden a la figura del **“permiso postnatal parental”**, las cuales tienen igualmente el carácter de irrenunciable, el que tiene distintas formas de hacerse efectivo, como lo vimos al principio de este apartado. Teniendo en cuenta lo mencionado, la autora sostiene:

“Esta última iniciativa que pretende ser innovadora e incorporar al padre en la crianza de los menores, presenta un grave inconveniente pues el tope de 66 Unidades de Fomento que corresponde al subsidio se mantiene en que caso de que el permiso postnatal parental sea disfrutado por el padre, todo lo cual no hace más que ratificar el primordial rol de madre de la mujer trabajadora toda vez que no sólo el período más extenso se le otorga a la madre y que el eventual disfrute del padre no proviene de un

acuerdo expreso entre ambos padres sino de la voluntad de la madre que decide «traspasar» todo parte del permiso sino que además pone su acento en el ya conocido hecho de que las mujeres reciben remuneraciones proporcionalmente menores a las de los hombres por lo que difícilmente el padre y la madre del menor recién nacido preferirán ver disminuido el presupuesto familiar a pretexto de otorgar mayores responsabilidades al padre en la crianza de los menores.” (Moraga Contreras, 2012)

Pese a sus críticas, hay que remarcar que el modelo llevado a cabo en el país de Chile fue innovador en su momento y se fue expandiendo. Es así que, algo similar están aplicando algunas de las provincias argentinas otorgando derecho a la madre de traspasar cierto periodo al progenitor.

No obstante, siguiendo las críticas realizadas por las autoras citadas, parece ser que la innovación efectuada en el régimen chileno con las condiciones que impone, o los recortes de sueldo, y las barreras culturales y sociales, no permite romper con los estereotipos de género, haciendo que, sean pocos los varones que usan el PPP y en la mayoría de los casos sea la mujer quien termine utilizando la totalidad del periodo establecido en el **permiso postnatal parental**.

1.10 CONCLUSIÓN PARCIAL:

Hay varios puntos para destacar, si bien a primera lectura podría entenderse que las citadas normativas son protectorias, volviéndolas a leer con una perspectiva de género, podemos encontrar que detrás de esta “protección” hay una desigualdad que hacen a la discriminación en contra de las mujeres.

Desde esta perspectiva, la diferencia de días existentes entre las licencias otorgadas a la madre y los días de licencia otorgados al padre, configuran una desigualdad manifiesta (en contra del hombre) y una desigualdad oculta (en contra de la mujer)

Por un lado, si hacemos una lectura literal, podemos interpretar que la diferencia de días no genera una desventaja para la mujer, sino que es en contra del hombre, ya que este goza de muchos menos días que la mujer no permitiendo poder compartir derechos y obligaciones de la misma manera que la mujer, dificultando la relación con su hijo recién nacido.

Pero por otro lado, si realizamos la lectura entendiendo los roles que se fueron naturalizando debido al poderoso sistema capitalista, se puede interpretar que estas

normativas en realidad fueron creadas en post de los intereses del sistema capitalista, la cual configura la división sexual del trabajo y la crisis de los cuidados.

Estas licencias son una herramienta necesaria para poder conciliar la vida productiva con la reproductiva. El grado de responsabilidades de cuidado de las y los trabajadores se circunscribe a los periodos de licencia. Es así que, los sesgos de género identifican a la mujer como principal responsable del cuidado de sus hijos, ya que son estas quienes gozan de licencias más largas.

Por otro lado, si bien las licencias largas son recomendables, actualmente y mientras persista esta desigualdad de días entre las licencias en análisis, van a configurar una importante discriminación de género, la cual queda evidenciada en los puestos de trabajos (donde las mujeres son quienes más ocupan los puestos de trabajos relacionados con tareas de cuidados) como en las remuneraciones. Parte de esta discriminación se explica por el hecho de que, para el empleador, las mujeres tienden a ser más costosas por tener licencias de maternidad más largas que los varones.

“Esta situación se ve también agravada por la intermitencia e inactividad laboral a la que se ven obligadas las mujeres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Igualar las licencias por maternidad y paternidad y extender las licencias parentales podría contribuir a reducir esta brecha por género que afecta al mercado laboral argentino.” (Aulicino, Cano, Diaz Langou, & Tedeschi, 2012)

CONCLUSIÓN FINAL:

1.- Teniendo en cuenta todo lo visto, podemos llegar a la conclusión que, Argentina, pese haber sido un país atravesado por la cultura patriarcal y machista, la cual divide los roles del ámbito laboral y ámbito familiar según el género, con el correr de los años, a finales del siglo XX, de manera progresiva fue ampliando sus bases normativas nacionales e internacionales que establecen la igualdad de género. Es un país que a finales de la última década ha comenzado a cuestionar fuertemente los estereotipos de género.

A nivel internacional se han creado comisiones para abordar específicamente aquellas problemáticas que hacen a la desigualdad de género y la discriminación. Argentina es parte y ha ratificado muchos de los Convenios que los organismos internacionales establecieron con el fin de eliminar la desigualdad.

No obstante, parece ser que el problema que representa la brecha de género no es solamente normativo, sino que requiere un cambio sociocultural para poder eliminar la discriminación y que las mujeres puedan gozar de una vida en igualdad de condiciones que los varones.

1.2...-Teniendo en cuenta el contexto social del año 1974, entiendo que los noventa (90) días de licencia por maternidad, establecidos en la LCT, al momento de su sanción podía resultar "protectoria" y que tal plazo es posible otorgar porque es financiado con fondos del Estado y que los dos (2) días de licencia por nacimiento de un hijo a favor del trabajador, se debía a que, el costo de ésta licencia está a cargo del empleador y más días de licencia no le es favorable ya que implicaría mayor costo que debe solventar de su bolsillo.

2.- A partir del feminismo y debido a distintas políticas públicas, se fueron efectuando cambios sociales y culturales que han modificado el tipo de familia tradicional. Consecuentemente, ante la crisis económica y la necesidad, fue aumentando la tasa de actividad de las mujeres. No obstante, siguen siendo ellas quienes mayormente realizan las tareas de cuidado y/o domésticas, de manera remunerada y no remunerada, generando así una sobrecarga de trabajo.

La ampliación de la licencia de la persona no gestante, puede ser uno de los cambios que puedan disminuir la brecha entre los hombres y las mujeres. Así lo han manifestado los distintos organismos internacionales y muchas autoras citadas.

No obstante, teniendo en cuenta todo lo visto en este trabajo, para que, entre hombres y mujeres, se pueda repartir de forma equitativa las tareas de cuidado, las

licencias deben tener un periodo adecuado, razonable, que achique menos la brecha existente y que permita a la persona no gestante dedicar más horas a las tareas de cuidado.

También, habría que tener en cuenta las estadísticas de los varones que hicieron uso del permiso postnatal parental del Chile, para que el uso de tal permiso no sea una opción, sino una obligación. Tal como lo es para las mujeres, ya que a estas, tal como lo dice la LCT, se le “prohíbe” trabajar durante el periodo de licencia.

2.2. Además, teniendo en cuenta la experiencia chilena y algunas condiciones establecidas en las licencias de agentes provinciales, es necesario que las licencias parentales no se encuentren condicionadas a situaciones que desmotivarían al progenitor a gozarlas. Es decir, dar la posibilidad de que los varones hagan uso de una licencia parental pero consecuentemente perciban el sueldo reducido, no resulta ser una opción que motive a hacer uso de dicha licencia. En estos casos, solamente podrían hacer uso de la licencia aquellas familias de clase alta, que si nos ponemos a pensar, seguramente las tareas de cuidado las realice una empleada doméstica.

3.- Hemos visto que varias provincias han modificado el periodo de las licencias por maternidad y por paternidad, no obstante, la diferencia de días entre una y otra sigue siendo grande. *Puede ser tema de otro trabajo de investigación analizar si en las Provincias de Argentina ha cambiado el tiempo dedicado a las tareas de cuidado a partir de las ampliaciones de las licencias.*

Por otra parte, dentro del ámbito de trabajo privado, los CCT pese a sus ampliaciones de días, mantienen el mismo espíritu de la LCT. De manera general, si comparamos el régimen de licencias de las provincias con los CCT de sectores privados, podemos decir que las provincias proponen un régimen que, al menos achica la brecha en la desigualdad de días que hay entre las licencias, mientras que los CCT del sector privado se mantienen en el régimen de la LCT, el cual tiene su origen en pautas culturales de nuestra sociedad patriarcal.

4.- El régimen que mantiene la LCT, de manera sobreviviente, alimenta la división sexual del trabajo y la crisis de los cuidados, vulnerando todos los tratados internacionales de derechos humanos y las normativas nacionales mencionadas.

Para que haya modificaciones dentro del ámbito privado es necesario que el Estado y los Empleadores, teniendo en consideración los tipos de familia y las desigualdades mencionadas, establezcan normativas específicas que puedan relacionar la vida familiar con la laboral y realmente garantizar una vida en igualdad de

condiciones para los varones y mujeres. Se debe eliminar aquellas condiciones que hacen que contratar a una mujer, para el empleador, sea más caro que contratar a un hombre.

5.- En las últimas décadas la fuerza femenina de trabajo avanzó mucho más rápido que las normativas que concilian la vida familiar con el trabajo remunerado. Como ahora las mujeres también son generadoras de ingresos, y ante la débil responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, las mujeres se ven obligadas a cumplir doble jornada de trabajo. Esta situación se ve mucho más agravada en las familias monoparentales, ya que muchas de ellas son lideradas por mujeres

La desigualdad manifiesta de días que existe entre las licencias, va a continuar perjudicando a las mujeres con sobrecarga horaria realizando trabajos de cuidados, trabajos en peores condiciones, con peores sueldos, siendo subempleadas, y en los peores casos, siendo una mujer dependiente del ingreso económico de su pareja, en caso de tenerla.

6.- Son muchas las cuestiones que deben corregirse para poder lograr una igualdad de género en el ámbito laboral y en la vida familiar. No quedan dudas que las principales fuentes de este cambio son el Estado, los empleadores y también la sociedad que se encuentra contagiada por los estereotipos de género. Aun así, hay que destacar que durante todo este tiempo, a nivel normativo se ha avanzado mucho para equiparar la situación. No obstante, los datos siguen demostrando que, lo que respecta a las tareas de cuidado y las condiciones laborales, la brecha de género es en perjuicio de la mujer y sigue siendo significativa.

Bibliografía y Referencias:

- Altimir, O., Beccaria, L., & González Rozada, M. (s.f.). La distribución del ingreso en Argentina, 1974 - 2000. *Revista de la Cepal* 78, 55 a 85. Recuperado el 1 de 8 de 2023, de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/87ec0539-6f1d-4c8f-9f59-dc5606a279f0/content>
- ANZORENA, Claudia. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68. Recuperado el 31 de Mayo de 2024, de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003
- Argilaga, T. A. (1986). La investigación cualitativa. *Educar*, 23-50.
- Aulicino, C., Cano, E., Díaz Langou, G., & Tedeschi, V. (2012). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. Obtenido de <http://www.cippe.org/>
- Bayefsky, A. F. (1990). El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. *Human Rights Law Journal*, Vol. 11 N°1-2, pp 1-34.
- Biernat, C., & Ramacciotti, K. (20 de 01 de 2012). La protección de la maternidad de las trabajadoras en Argentina: aspectos legales y administrativos en la primera mitad del siglo XX. *Historia, Ciencias, Saúde-Manguinhos*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0104-59702011000500009>
- Birgin, H., Ackerman, M., Cortes, R., Golbert, L., Mercado, M., & Pautassi, L. C. (2000). *Ley, mercado y discriminación*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2000.
- BONAVITTA, P., & BARD-WIGDOR, G. (2022). Licencias por cuidado familiar y la reproducción de roles de género: el caso Argentina. *PURIQ*, Vol. 4 e420. Obtenido de <https://doi.org/10.37073/puriq.4.420>
- CATANI, E. (s.f.). La perspectiva de género en la legislación laboral. En *Tratados de géneros, derechos y justicia*.
- CEDAW. (1992). Recomendación General N°19: La violencia contra la mujer.
- CEDAW, C. p. (2017). Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la RG num. 19.
- Comite de Derechos Humanos. (2016). *Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de la Argentina*. Obtenido de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2FC%2FARG%2FCO%2F5&Lang=en
- Consejo de Derechos Humanos. (2018). *Observaciones sobre las conclusiones y/o recomendaciones, compromisos voluntarios y respuesta del Estado examinado*. Obtenido de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/054/58/pdf/g1805458.pdf>
- Consejo Economico y Social, Naciones Unidas. (2016). *Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*. Obtenido de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bec59614>

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). *Opinión Consultiva OC-18/03*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2007). *Opinión Consultiva OC-24/17*. Recuperado el 2017, de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Cortés, R. (2003). Mercado de trabajo y género. El caso argentino, 1994-2002. En C. Rosalía, M. A. Lilyan, M. E. Valenzuela, & M. E. Valenzuela (Ed.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo: Argentina y Paraguay* (pág. 157).
- Cutuli, R., & Aspiazú, E. (s.f.). Las políticas de cuidado en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación. En M. d. Latinoamerica.
- EMANUEL, G. F. (2018). La licencia por paternidad en el Derecho Laboral argentino y el Principio de igualdad ante la Ley.
- Ester, K. (2006). *Division sexual del trabajo ayer y hoy*. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manuel de Derecho Laboral 7a. edición*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: AbeledoPerrot.
- INDEC. (2023). *Informe anual de la cuenta de generación del ingreso con datos por sexo y tramos de edad*. Obtenido de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-GacetillaCompleta-462>
- KANDEL, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema. Buenos Aires: Editoria Dunken. Recuperado el 4 de 6 de 2024, de https://lhblog.nuevaradio.org/b2-img/kandel_division.pdf
- LASTRA, J. M. (s.f.). El convenio número 111 de la OIT y la discriminación en el empleo. En U. N. Mexico, *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. La problemática del racismo en los umbrales del siglo XXI, VI Jornadas Lascasianas*.
- LUPICA, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 295-320. Obtenido de <http://doi.org/10.17583/MCS.2016.2083>
- LUPICA, C., & CEPAL. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres*. Serie Asuntos de Género N° 126.
- Ministerio de las mujeres, políticas de género y diversidad sexual, Provincia de Buenos Aires. (s.f.). *Género y Territorio. Herramientas feministas para la gestión local*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social . (s.f.). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscatrabajo/conocetusderechos/licencias>
- Ministerio Público Fiscal. (s.f.). Igualdad y no discriminación. *Colección de dictámenes sobre derechos humanos*.
- MMGyD. (2021). *La igualdad de género en el mundo del trabajo*. Cuadernillo de formación, Buenos Aires. Obtenido de <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249589/1/Igualdad-cuadernillo.pdf>

MMGyD. (primer trimestre 2023). *La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción.*

MMGyD; Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género. (2022). *La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Segundo trimestre de 2022.* Obtenido de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf

Moraga Contreras, C. A. (2012). Otra mirada al impacto de la Ley N° 20.545 que establece el permiso postnatal parental en Chile. *Lan Herremanak - Revista de relaciones laborales*, 25. Obtenido de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6192>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de genero como eje del trabajo decente.* Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Alcanzar la igualdad de genero en el trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo. (Julio de 2023). *La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco de la OIT.* Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Desktop/ESCANEOS%20EPSON/wcms_888481.pdf

Organización Internacional del Trabajo, R. n. (1981). *Recomendación número 165.*

OSZLAK, Oscar. (s.f.). Elementos conceptuales e historicos. En O. Oszlak, *La formación del Estado argentino.* Obtenido de <https://isp-sal.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/015-Oszlak.pdf>

PAUTASSI, L. C. (02 de 2020). La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina. Oportunidades en riesgo. *IUS ET VERITA*, 78-93. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23075>

PEREZ, P. E. (25 de Enero de 2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Reflexiones* 97.

Rey, S. A. (2021). *Manual de Derechos Humanos.* Buenos Aires: Edunpaz.

Saba, R. (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Que les debe el Estado a los grupos desventajados?* siglo veintiuno.

UNICEF. (2020). *Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en America Latina y el Caribe - Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna.*

UNICEF COMITE ESPAÑOL. (2006). *CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.*

- Carta de las Naciones Unidas
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Sobre los Derechos del Niño
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Convención Belem Do Para
- Declaración de Filadelfia
- Convenio sobre la igualdad de remuneración (C100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156)
- Recomendación N°165 de la OIT
- Recomendación N°191 de la OIT
- Recomendación General N°19
- Recomendación General N°35
- Observación General N°7 del Comité de los Derechos del Niño
- Constitución Nacional – artículo 14, 16, 75 inc. 22
- Ley Nacional N°20744
- Ley Nacional N°27742
- Ley Nacional N°26485
- Ley Nacional N°23592
- Ley Nacional N°23264
- Ley Nacional N°26061
- Código Civil y Comercial de la Nación
- Fallo CSJN 16:118
- Fallo CSJN 153:67
- Ley PBA N°10430
- Decreto PBA N°140
- Ley N°643 y N°2570, Provincia de La Pampa
- Ley N°3358, Provincia de Neuquén
- Decreto Acuerdo N°1875, Provincia de Catamarca
- Ley N°9905, Reglamento N°345, Provincia de Córdoba
- Decreto 1919/89 y Decreto 4439/15, Provincia de Santa Fe
- Ley N°4067 y Ley N°6137, Provincia de Corrientes
- Ley N°6698, Provincia de San Juan
- Decreto N°1362, Provincia de Formosa

- Ley N°3289, Provincia de Entre Rios
- Ley N°3161 y Ley N°6249, Provincia de Jujuy
- Ley N°5642 y Decreto-Acuerdo FN°3601, Provincia Santiago del Estero
- Ley N°911, Provincia de Tierra del Fuego
- Ley N°3521, Provincia del Chaco
- Ley N°5348, Provincia de Rio Negro
- Ley N°5473, Ley N°9140 y Decreto Reglamentario N°3147, Provincia de Tucumán
- Ley I N°37, Provincia de Misiones
- Ley N°5811 y Ley N°7426, Provincia de Mendoza
- Ley N° I 654, Provincia de Chubut
- Ley N° XV-0402-2004 y Ley N°XV-0682-2009, Provincia de San Luis
- Ley N°8006, Provincia de Salta
- Ley N° 5430 y Ley N°9655, Provincia de La Rioja
- Ley N°1620 y Decreto N°491/2019, Provincia de Santa Cruz
- CCT N°103/75
- CCT N°108/75
- CCT N°122/75
- CCT N°459/2006
- CCT N°130/75
- CCT N°244/94
- CCT N°628/2011
- Proyecto de Ley N°1777-D-2024
- Proyecto de Ley N°0295-D-2023
- Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad – Derechos y Políticas de Cuidado”
- Ley N°20545, País de Chile