


EL DERECHO AL CUIDADO EN LAS PROPUESTAS DE REFORMA NORMATIVA

Estudio de los proyectos de ley
presentados ante el
Congreso Nacional, en la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
y las provincias de Buenos Aires,
Misiones, Salta y Tierra del Fuego



EL DERECHO AL CUIDADO EN LAS PROPUESTAS DE REFORMA NORMATIVA

Dirección editorial:

Carolina Aulicino
Oficial de política social, UNICEF

Autoría:

Victoria Gallo y Lucía Martelotte, ELA.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa. Estudio de los proyectos de ley presentados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Buenos Aires, Misiones, Salta y Tierra del Fuego.

Impreso en Argentina
Primera edición, octubre de 2017

Diseño y diagramación:

Florencia Zamorano

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)
buenosaires@unicef.org
www.unicef.org.ar



ÍNDICE DE CONTENIDOS

▶ Resumen ejecutivo	4
▶ 1. Introducción	17
▶ 2. Proyectos de ley presentados ante el Congreso Nacional	20
2.1 Principales hallazgos	21
2.2 Fundamentos de los proyectos legislativos presentados.....	24
2.3 Propuestas de ampliación relevadas en los proyectos.....	28
2.4 El derecho al cuidado en la agenda de las Comisiones Legislativas.....	34
2.5 Percepciones y reflexiones de legisladoras y legisladores en torno a la agenda del cuidado.....	42
▶ 3. Marcos normativos y proyectos de ley presentados ante los poderes legislativos locales	46
3.1 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.....	46
3.2 Provincia de Buenos Aires.....	49
3.3 Provincia de Misiones.....	58
3.4 Provincia de Salta.....	62
3.5 Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur:	63
▶ 4. Obstáculos para avanzar en una agenda legislativa de cuidado	67
4.1 Obstáculos jurídicos.....	68
4.2 Obstáculos culturales.....	69
4.3 Obstáculos políticos.....	71
4.4 Obstáculos presupuestarios o económicos.....	71
4.5 El desafío de transformar en los hechos la distribución del cuidado.....	77
▶ 5. Ante esos obstáculos, ¿cómo seguimos?	78
5.1 Recomendaciones generales.....	79
5.2 Recomendaciones específicas.....	81
▶ 6. Conclusiones	85
6.1 Las deudas pendientes en la agenda legislativa	85
6.2 La persistencia de brechas de género en el mercado laboral.....	86
▶ 7. Bibliografía	88
▶ 8. Anexo	90

RESUMEN EJECUTIVO

Este documento presenta un diagnóstico actualizado y una sistematización de los proyectos de ley actualmente en consideración de los cuerpos legislativos¹, tanto a nivel nacional como en cinco jurisdicciones seleccionadas (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincias de Buenos Aires, Misiones, Salta y Tierra del Fuego) referidos a distintas expresiones del derecho al cuidado. Los proyectos analizados refieren a tres aspectos del derecho al cuidado vinculados al empleo, en particular: licencias, centros de cuidado infantil y lactancia². Por otra parte, partiendo del análisis de la situación de los proyectos de ley en consideración³, este resumen ejecutivo ofrece recomendaciones para avanzar en la agenda legislativa en relación con la incorporación de mejoras necesarias en relación con el derecho al cuidado.

La desigual distribución de las tareas del cuidado en Argentina

Actualmente, la forma en la que interactúan los diferentes actores responsables de brindar cuidados (el Estado, el mercado, las fa-

milias y la comunidad), denominada como organización social del cuidado (OSC) es injusta tanto en términos de género como en términos socioeconómicos. Esto es así ya que el cuidado recae de manera principal sobre las familias, con un mayor impacto en las familias de menos recursos económicos y, dentro de las familias, en las mujeres. La consecuencia de este esquema familiarista es la reproducción de desigualdades de género y socioeconómicas. De género porque la sobrecarga en las tareas de cuidado impacta en las posibilidades de inserción de las mujeres en el mercado laboral⁴, lo cual se refleja no sólo en una menor tasa de actividad, sino también en la incorporación en empleos flexibles o de tiempo parcial, con peores condiciones laborales, menores remuneraciones y dificultades para acceder a puestos de máxima decisión (“techo de cristal”). Y socioeconómicas porque, al existir una e una escasa oferta de infraestructura y servicios de cuidado a nivel estatal, las familias se organizan como pueden: las familias de mayores recursos pueden apelar a estrategias de mercado para suplir este déficit (a través de establecimientos privados y/o la

contratación de personal de casas particulares), mientras que las familias de menores recursos deben recurrir a redes comunitarias o afrontan en mayor medida un retiro parcial o total de las mujeres del mercado laboral. Además, el marco normativo que regula las licencias se encuentra dentro de los más bajos de la región, por debajo de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo⁵. El acceso a este derecho está fragmentado territorialmente y depende de la condición laboral de madres y padres, quedando excluidas todas aquellas personas que se desempeñan en la economía informal, o que encuentran comprendidas en el régimen de autónomos y monotributistas, que en nuestro país representan un importante porcentaje del mercado laboral⁶.

Un debate presente en la agenda parlamentaria

Del total de 44 proyectos con estado parlamentario al momento del relevamiento realizado por ELA, 29 de ellos (el 66%) fueron presentados en la Cámara de Diputados. Los 15 proyectos restantes (34%), fueron ingresados por la Cámara de Senadores. En relación a la autoría de los proyectos, en la Cámara de Diputados **uno de cada cuatro proyectos presentados reunió firmas de más de un partido político**, indicando un cierto grado de consenso transpartidario en relación a la necesidad de avanzar en la ampliación del derecho al cuidado. Sin embargo, de la totalidad de proyectos relevados,

4 de cada 10 proyectos, son reproducciones de expedientes anteriores cuya tramitación había caducado. Algunos de los proyectos fueron presentados hasta cuatro veces, lo que deja de manifiesto las dificultades para consolidar en una nueva ley los cambios propuestos por los legisladores.

A pesar de la proliferación de proyectos de ley, no se ha logrado sancionar aún una reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo (entre otras normativas claves) que permita mejorar las condiciones en las que se ejerce el derecho al cuidado en nuestro país. Del total de 44 proyectos analizados, 27 de ellos (61%) se focaliza exclusivamente en modificar la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744. Entre los proyectos que proponen modificar otras leyes se encuentran cambios a la Ley de Trabajo Agrario N° 26.727 y en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Ley N° 26.844. Otros proyectos modifican la Ley N° 24.716 de licencias para mujeres trabajadoras madres de niños y niñas con Síndrome de Down. Por último, uno de los proyectos relevados modifica la Ley N° 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, establece la necesidad de reconocer años de aportes a la mujer trabajadora que ha sido madre, computando un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo, con un máximo total de cinco años.

Los proyectos relevados recurren a diversos argumentos para fundamentar la necesidad de ampliar el régimen de licencias actual y adecuar los títulos, nomenclaturas y catego-

rías conceptuales de la ley actualmente vigente. En términos generales, los argumentos en favor de la ampliación del régimen de licencias y su adecuación que aparecen citados en los proyectos, pueden clasificarse en cuatro grupos (no excluyentes): (a) aplicación de las Convenciones, Tratados y/o Convenios emanados de organismos internacionales; (b) protección de la infancia; (c) desigualdad o discriminación de género y (d) adecuación a nuevos marcos normativos internos, fundamentalmente la reforma del Código Civil y Comercial de la Nación que reconoce la diversidad en la composición de las familias.

El derecho al cuidado también presente en las agendas parlamentarias provinciales

El relevamiento realizado también analizó el estado de la agenda legislativa en materia de cuidado en 5 jurisdicciones, Buenos Aires, Misiones, Salta, Tierra del Fuego y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En las respectivas cámaras la agenda del cuidado está presente, especialmente en relación a la ampliación de licencias en los regímenes de la administración pública provincial y/o municipal, la creación de centros de cuidado infantil y el foco en el abordaje de niñez, adultos mayores y grupos vulnerables específicos, como madres adolescentes y niñas y niños institucionalizados.

En la provincia de Buenos Aires, se han presentado numerosos proyectos de ampliación

de licencias de maternidad (hasta 210 días) y paternidad (por ejemplo, hasta 20 días de licencia) y la creación de nuevas licencias. Algunas de ellas han logrado ser aprobadas por las cámaras, como la licencia para someterse a realización de exámenes médicos específicos y la licencia especial para mujeres víctimas de violencia de género destinadas a las trabajadoras de la Administración Pública de Buenos Aires (Ley 14.893). Además, en la agenda legislativa bonaerense hay múltiples proyectos de licencias familiares de cuidado, como por ejemplo una licencia por atención de familiar enfermo y una licencia por familiar directo en estado grave o terminal. Estas licencias también se han discutido en torno al estatuto municipal de la provincia de Buenos Aires que establece, entre otras licencias, una de 20 días por año para atención o cuidado de personas en un mismo grupo familiar, una licencia por adaptación escolar, tratamientos de salud especiales de hijos e hijas, licencia por adopción y una licencia en casos de violencia de género.

La ampliación de licencias y la creación de nuevas también aparecen en la agenda de los regímenes docentes en cada una de las provincias, en algunos casos logrando su sanción en las cámaras como la ley 5609/2016⁷ mediante la cual las docentes porteñas que atraviesan por situaciones de violencia de género de cualquier tipo, podrán acceder a una licencia con goce de haberes. En cada una de las provincias hay proyectos que incorporan la creación de la licencia por fertilización asistida, la adecuación normati-

va a parejas del mismo sexo, la equidad en licencias de paternidad y paternidad biológicas con la adopción, entre otras iniciativas.

En varias de las provincias relevadas hay proyectos que impulsan la creación de centros de cuidado infantil, ya sea por parte del Estado y/o de empresas, o la implementación de la compensación o reintegro por “jardín maternal o guardería” para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

Otras iniciativas presentes en las agendas provinciales son la creación de regímenes especiales de inasistencias justificadas para alumnas embarazadas, alumnas madres y alumnos padres y otros programas de retención escolar de adolescentes en esa situación, de modo de apoyar la finalización de los estudios. En algunos casos se plantea la creación de “centros de cuidado infantil en establecimientos secundarios con el mismo objetivo.

Obstáculos para avanzar en una agenda legislativa de cuidado

A pesar de la presencia de la temática en la agenda legislativa, existen dificultades para lograr que estas propuestas se materialicen en la efectiva sanción de modificaciones a las normativas vigentes, en particular en relación con la ampliación del régimen de licencias. En este sentido, y sin pretender desarrollar un listado exhaustivo, la investigación realizada junto a relevamientos y estudios anteriores permite identificar obstáculos

de diversa naturaleza que podrían agruparse en obstáculos jurídicos o normativos, obstáculos culturales, obstáculos políticos, obstáculos presupuestarios o económicos.

Entre los obstáculos jurídicos para el tratamiento de algunos temas en los ámbitos legislativos algunos refieren a posibles conflictos jurídicos que podrían suscitarse a raíz de otras leyes vigentes o déficits normativos. Por otro lado, los estereotipos de género de raigambre cultural y la actual división sexual del trabajo refuerzan el rol de las mujeres como las principales encargadas de atender las necesidades de cuidado de las personas (en particular de niños, niñas, personas con discapacidad, adultos mayores, etc.). Por obstáculos políticos nos referimos a coyunturas que constituyen obstáculos en la medida en que no haya apertura a debatir ciertos temas y a dificultades en la negociación político-partidaria en el ámbito legislativo. Por último, la preocupación por el costo económico de la ampliación de políticas de cuidado genera barreras al avance de la agenda pública y política. La falta de información adecuada acerca del costo real de estas medidas y el impacto que pueda tener en las empresas y en las cuentas fiscales, se constituye como una dificultad significativa.

Estos obstáculos diversos se relacionan entre sí, interactuando unos con otros. Por ende, para superarlos deben desarrollarse estrategias con una perspectiva integral y que atiendan a la complejidad de la problemática y a la multiplicidad de actores intervinientes.

Ante esos obstáculos, ¿cómo seguimos?

Un primer paso fundamental es abrir en la agenda pública y política una discusión profunda e informada sobre a cómo se cuida en Argentina. Para eso, es prioritario comunicar y generar consensos respecto a la necesidad de distribuir las tareas de cuidado entre los diferentes actores intervinientes.

La idea de que ampliar las licencias genera altos costos fiscales obstaculiza una mirada de conjunto que ponga en valor los beneficios para el conjunto de la sociedad de estas transformaciones. Esta ampliación de licencias no solamente es imperativa en términos de derechos humanos, sino que además “adoptar un conjunto mínimo de prestaciones de la seguridad social no solo es asequible y viable, incluso en los países más pobres, sino que además propicia el desarrollo económico y social”⁸.

Desde el ámbito empresarial frecuentemente suelen emplearse argumentos en contra de la incorporación de políticas de cuidado (en especial de la extensión de licencias y la apertura de centros de cuidado infantil) señalando que estas medidas generan mayores costos laborales y que resultan en una menor productividad. Sin embargo, la realidad es a la inversa: ampliar las licencias y generar las condiciones e infraestructura para el cuidado de las hijas e hijos del personal mejora el crecimiento económico, la productividad y el rendimiento de las empresas, ya que disminuyen las tensiones en la con-

ciliación de la vida familiar y laboral, permiten una mejor planificación, y fomentan un mayor compromiso de las trabajadoras y los trabajadores con su empleo⁹. Según destaca un informe de la OIT¹⁰, las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar “han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral” y “son positivas para reducir el ausentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables”. Con relación al sector empresarial, es fundamental comunicar la necesidad de acompañar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, como medidas que redundarán en beneficio del conjunto de la sociedad, incluyendo a las empresas.

Recomendaciones generales

Es aún incipiente la incorporación de una perspectiva universalista en la agenda legislativa. En este sentido, la gran mayoría de los proyectos se concentra en el régimen de licencias del empleo en relación de dependencia y algunas otras modificaciones al régimen del personal de casas particulares y/o el régimen del trabajo agrario. Sin embargo, el reconocimiento de licencias y derechos de los trabajadores autónomos, los monotributistas¹¹ y trabajadores informales en nuestro país permanece como una deuda pendiente. Dadas las características del mercado laboral de nuestro país, es necesario diseñar herramientas contributivas y no contributivas que equiparen los derechos (respetando los de-

rechos adquiridos) de la totalidad de la fuerza de trabajo.

Además de realizar las reformas legislativas necesarias, es fundamental que se difundan las condiciones alcanzadas por las leyes vigentes. Si los trabajadores y las trabajadoras no conocen sus derechos, se vulneran las posibilidades de hacerlos valer.

Es necesario que las y los legisladores revisen el régimen de licencias y las condiciones previstas en relación a la lactancia y los centros de cuidado infantil a partir de una perspectiva de equidad de género que refuerce el principio de corresponsabilidad e igualdad en la distribución de las tareas de cuidado. Persiste un sesgo maternalista que se refleja en proyectos que establecen beneficios o derechos para ser utilizados por parte de hombres solamente en el caso de que las madres se vean impedidas de hacerlo¹². Ilustra este sesgo la gran cantidad de proyectos legislativos que amplían en gran medida la licencia de maternidad (por ejemplo hasta 180 días) pero proponen apenas unos días más de licencia de paternidad (15, 20 o 30 días como mucho). Esta disparidad amplía la brecha de género, en lugar de fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado por parte de hombres y mujeres. Es recomendable que cada unidad familiar disponga de diferentes posibilidades para el usufructo de las licencias, hallando cada cual la organización del cuidado que le resulte más óptima y respetuosa de los derechos de los niños y niñas.

Por otro lado, es indispensable que los legisladores y legisladoras establezcan como horizonte permanente la equidad e igualdad de derechos entre los trabajadores y las trabajadoras de distintos regímenes laborales y sectores de la economía. Actualmente, hay una gran dispersión y heterogeneidad en las condiciones laborales y de seguridad social previstas en los marcos normativos, en función de la categoría ocupacional, la jurisdicción territorial, el sector de la economía y la regularización del empleo. En este sentido, la agenda legislativa debe velar por la equidad entre el personal de los distintos regímenes de empleo, respetando los estándares alcanzados. Universalización y equidad, deberán ser principios rectores indispensables en una reforma de las licencias.

Un aspecto poco presente en los proyectos legislativos y que debería ser considerado indispensable en todos ellos es el reconocer los años de aportes a la mujer trabajadora que ha sido madre. El empobrecimiento de las mujeres de más de 65 años se ve estrechamente relacionado a las dificultades que la vida reproductiva les acarrea en su continuidad en el mercado laboral una vez que han sido madres. Las menores tasas de empleo formal y remunerado, junto a las menores horas de empleo con previsión social de las mujeres, tienen impactos negativos en el acceso a jubilaciones y esquemas contributivos vinculados al trabajo.

La reconfiguración de la organización social del cuidado en nuestro país requiere contar

con adecuada información tanto cuantitativa (estadísticas) como cualitativa (por ejemplo, a partir de la identificación de barreras culturales) en materia de políticas de cuidado. Es necesario contar con información oficial sistematizada, confiable y pública, que permita conocer y analizar en profundidad el alcance, el costo, la cobertura y el real funcionamiento e impacto de cada una de las políticas y medidas implementadas en materia de políticas de cuidado.

Por último, es necesario fortalecer el monitoreo de la efectiva implementación de las leyes ya que sin mecanismos eficaces de control, inspección y fiscalización que monitoreen el cumplimiento de la normativa laboral, difícilmente se logre el goce pleno de derechos reconocidos por los marcos vigentes, especialmente en un país que tiene una importante proporción de su fuerza laboral en trabajo no registrado, trabajo precario o trabajo informal. Tanto en el plano nacional, como en las provincias, existe una brecha entre los derechos reconocidos en las normas y los realmente alcanzados en la práctica. En palabras de la OIT, “incluso cuando la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema¹³”.

Recomendaciones específicas

A partir del relevamiento realizado, algunas recomendaciones específicas para fortalecer la agenda legislativa para ampliar el derecho al cuidado son las siguientes:

Licencia de maternidad: Esta licencia no solamente debería alcanzar el estándar internacional de la OIT de los 98 días que establece como piso el Convenio 183 sobre Protección de la maternidad. Entendiendo la importancia que tiene esta licencia en el desarrollo de los niños y niñas y para el desarrollo de un cuidado adecuado en la primera infancia, es positivo que muchos proyectos plantean plazos de 120 días o 180 días de licencia, con posibilidad de flexibilizar los días anteriores y posteriores al parto o nacimiento.

Licencia de paternidad: Si bien no hay aún normativa internacional vinculante en el caso de las licencias por paternidad y parentales, la resolución relativa a la igualdad de género¹⁴ de la OIT insta a los Estados a “formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen¹⁵”.

Licencia parental: Aún es incipiente la incorporación de esta licencia en los proyectos legislativos en nuestro país. La Recomendación 191 y la Recomendación 165 de la OIT brindan disposiciones orientadoras para considerar en la formulación de licencias parentales. Además de considerar condiciones, goce de haberes, duración de la licencia, transferibilidad entre progenitores y otros aspectos, es fundamental considerar en su diseño incentivos para la utilización de esta licencia por parte de los hombres.

Licencia por violencia de género: Algunos proyectos estipulan la necesidad de que la víctima presente una copia de una denuncia policial o judicial. Este requisito no es recomendable, ya que la obligación de realizar la denuncia por motivos laborales puede socavar el proceso personal e individual que esa mujer lleva adelante. Los proyectos que prevén únicamente una constancia de un centro de salud o un centro de referencia especializado, son más adecuados ya que permiten considerar las particulares características de cada situación, que no siempre lleva a recomendar la realización de una denuncia por parte de la mujer. Por otro lado, la preocupación por la reserva de la confidencialidad de la solicitante de la licencia es también importante. Otro aspecto interesante contemplado en un proyecto es la posibilidad de que la trabajadora pueda acceder a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo en el marco de una licencia por violencia de género.

Licencias por adopción: La gran mayoría de los proyectos presentados proponen reconocer a los pretendientes adoptantes los mismos derechos que los progenitores biológicos en relación a la licencia de maternidad y paternidad. La tendencia en la mayoría de los proyectos es otorgar a los adoptantes días posteriores al otorgamiento de la guarda, en igual medida que los progenitores biológicos. Cabe destacar como positivo que algunos de los proyectos, incorporan también días de

licencia para la realización de trámites previos al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, entendiendo que es necesario apoyar a los pretendientes adoptantes a lo largo de un proceso que suele ser largo y complejo. Por último, es necesario eliminar de los marcos normativos vigentes y de los proyectos legislativos en tratamiento, cualquier tipo de restricción de edad de los niños y niñas a adoptar en relación a las condiciones de acceso y elegibilidad de las licencias por adopción. Todos los niños, niñas y adolescentes requieren y merecen tiempos de vinculación y de cuidado en igual medida, más allá de su edad. Por otro lado, es necesario que los proyectos equiparen también el derecho al descanso por alimentación a los progenitores adoptantes, en las mismas condiciones que a los progenitores biológicos.

Descansos por lactancia: Muchos proyectos contemplan la posibilidad de extender los tiempos de descanso por lactancia o la flexibilización del horario de ingreso y egreso del personal del lugar de trabajo para apoyar la lactancia y/o alimentación. La posibilidad de contemplar la alimentación en general y no sólo la lactancia, permite igualar situaciones para ambos progenitores.

Excedencia: Los plazos de excedencia podrían computarse como tiempo de servicio, percibiendo asignaciones con carácter remuneratorio. Además, el empleador podría ofrecer diferentes alternativas de regreso gradual al empleo, con esquemas de remuneración.

Centros de cuidado infantil¹⁶: Es necesario impulsar en mayor medida el cumplimiento de las empresas respecto de su obligación y responsabilidad compartida de apoyar el cuidado de los hijos e hijas de su personal. Generar incentivos fiscales y tributarios puede ser una opción relevante para analizar en las comisiones legislativas que corresponda, de modo de impulsar la implementación de estos espacios por parte de las empresas. Otra iniciativa podría ser promover la agrupación de empleadores (sumando la planta de empleadas/os de varios empleadores), para organizar la implementación de estos espacios financiada entre varias empresas.

Licencia por adaptación escolar: La incorporación de estas licencias a la agenda legislativa es positiva ya que en lo simbólico implica reconocer la responsabilidad socialmente compartida de la reproducción social, y en lo cotidiano, permite facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras, así como también apoyar la educación y el desarrollo de niños y niñas en sus primeros años. Es recomendable que esta licencia se incorpore al conjunto de proyectos y dictámenes tratados en las cámaras legislativas. Además, sería deseable que para el acompañamiento educativo de niños y niñas que asisten

a la escuela primaria y secundaria, exista una licencia para actividades escolares en formato de “horas al año”, de modo de permitirle a los padres y a las madres asistir a reuniones, actos escolares, etc.

Conclusiones:

La necesidad de saldar las deudas pendientes en la agenda legislativa

Es necesario incorporar a la agenda pública y política en materia de cuidado una visión más integral, para generar instrumentos de transformación hacia una organización social del cuidado más justa y equitativa. Una perspectiva integral debe considerar la oferta y demanda de los servicios de cuidado, la regulación de los diferentes componentes del cuidado y los diferentes actores involucrados. Además, pensar integralmente el cuidado implica considerar políticas públicas de acceso a la salud, a la educación, a la adecuada movilidad y transporte, entre otras. Por otro lado, deben crearse mecanismos eficaces de fiscalización y exigibilidad de los estándares aprobados, de modo de dar efectivo cumplimiento a los marcos regulatorios alcanzados.

Bibliografía

- Appelbaum Eileen y Ruth Milkman (2011) *Leaves That Pay: Employer and Worker Experiences With Paid Family Leave in California*. Center for Economic and Policy Research. Disponible en: <http://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>
- Catalyst (2004) *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. Disponible en: http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf
- CIPPEC (2013) *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Disponible en: <http://www.cippec.org/documents/10179/51827/DT+106+Licencias+2013.pdf/2c56deb7-d401-47ab-80da-265df796c1cc>
- Dawson, Kersley, Richard and Stefano Natale (2014) *The CS Gender 3000: Women in senior management*, Credit Suisse Research Institute, September 2014.
- ELA (2011) “Sexo y poder. ¿Quién manda en la Argentina?” Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=599&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49&cnl15=3>
- ELA (2011) “Detrás del Número? Un estudio sobre las trayectorias políticas de mujeres y varones en las legislaturas argentinas”. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=660&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49&cnl15=3>
- Ellingstaeter, Anne Lise (1999), *Dual Breadwinners between State and Market*, en *Restructuring gender relations and employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Crompton, Rosemary (ed.), Oxford - New York, Oxford University Press.
- Felfe, Christina, Nollenberger, Natalia y Rodríguez Planas, Nuria (2012) *Can't Buy Mommy's Love? Universal Child Care and Children's Long-Term Cognitive Development*. Madrid: GSE, MOVE & IZA Spain.
- Heckman, James (2006). “Catch ‘em Young”. *Wall Street Journal*. Pp. 697-812. 10 de enero de 2006. Disponible en: http://jenni.uchicago.edu/papers/WSJ_Heckman_01102006_Catch_Em_Young.pdf
- IFC (2016) *She Works: Putting Gender-Smart Commitments into Practice at the workplace*. December 2016. Disponible en: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3dbbf98a-f919-408e-bca0-700e4c5efecd/SheWorks+Final+Report.pdf?MOD=AJPERES>

Mc Kinsey & Company (2015) The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Disponible en: [file:///C:/Users/Abajo01/Downloads/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Abajo01/Downloads/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015%20(2).pdf)

OIT (2016) Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Disponible en: Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

OIT (2015) "Caminos hacia la formalización laboral en Argentina". Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para Argentina. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_390431/lang-es/index.htm

OIT (2014) "La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm

Powell Catherine y Anne Marie Chang (2016): Women in Tech as a Driver for Growth in Emerging Economies. Council of Foreign Relations. Disponible en: file:///C:/Users/Abajo01/Downloads/Discussion_Paper_Powell_Chang_Women ICT_OR.pdf

Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014) La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina, ELA. Buenos Aires. Disponible en: <http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2014/03/Informe-Diagnóstico.pdf>

Notas

1. Para realizar este relevamiento, entre varias fuentes utilizadas se consultaron numerosas páginas web de las cámaras legislativas del ámbito nacional y de las provincias seleccionadas. Lamentablemente, en ocasiones estas páginas de internet no están actualizadas en cuanto a las normas vigentes y sus modificaciones, no ofrecen el acceso a los textos de los proyectos, no cuentan con buscadores adecuados para realizar consultas temáticas o presentan información contradictoria entre las Cámaras de Diputados y Senadores. La transparencia es un requisito institucional fundado en el principio republicano, indispensable para la rendición de cuentas. La transparencia informativa debe incluir el acceso de la ciudadanía a la información relativa a las leyes vigentes y a los proyectos de ley presentados por el poder legislativo. El acceso en forma rápida, eficaz y precisa a la información es una condición necesaria para garantizar el derecho a la información pública.
2. Si bien este informe se concentró en el relevamiento legislativo de tres temáticas (licencias, lactancia y centros de cuidado infantil), es importante recordar que el cuidado excede ampliamente estos tres componentes. Siguiendo a Ellingstaeter (1999), los componentes principales del cuidado refieren a la disponibilidad de tiempo para cuidar, dinero para cuidar y servicios para cuidar.
3. Para analizar el estado de la agenda legislativa en materia de políticas de cuidado a nivel nacional, se realizó un relevamiento de proyectos con estado parlamentario en ambas cámaras del Congreso Nacional. El relevamiento incluyó proyectos ingresados hasta agosto del 2016 y que tuvieran como ejes propuestas en relación al régimen de licencias, centros de cuidado infantil y promoción de la lactancia materna. A partir de la lectura y análisis de estos proyectos, se realizó una tabla comparativa en la que se identificaron las principales propuestas (de mínima y de máxima) en una serie de subte-
mas. Además, se analizó cuantos proyectos fueron presentados en cada una de las Cámaras, cuántos de ellos habían sido presentados por un solo autor (solo un legislador o legisladora como autor/a del proyecto) y cuántos de ellos fueron presentados de manera conjunta entre legisladores de más de un partido, entre otros datos de interés.
4. Según el informe, "Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016" de la OIT, en el mundo las brechas de género en el mercado laboral se manifiestan en: una menor tasa de empleo y tasa de participación de las mujeres; una mayor exposición al desempleo y al empleo informal o precario; una marcada segregación sectorial y ocupacional; una persistente brecha salarial; y una menor cobertura y acceso a la protección social, tanto en la vida laboral activa como en la vejez. Una agenda legislativa que pretenda generar herramientas transformadoras de la organización social del cuidado deberá orientarse hacia una reforma integral del régimen de licencias y prestaciones de seguridad social que apunte a garantizar estos derechos de manera universal. Además, es indispensable avanzar en el diseño de una estrategia integral en materia de políticas de cuidado, que contemple las necesidades de cuidado (en la primera infancia, la vejez, el autocuidado, etc.), la oferta de servicios de cuidado (tanto en la esfera pública como la privada) y la manera en que esas tareas del cuidado serán socialmente distribuidas.
5. Un ejemplo de ello es que, en relación a la licencia por maternidad, la Argentina se encuentra por debajo del estándar mínimo de licencia por maternidad de 14 semanas (98 días, Convenio 183) y del recomendado de 18 semanas (Recomendación 191).
6. Para un análisis más pormenorizado de las inequidades existentes en nuestro país en materia de cuidado y los principios rectores que deberían guiar las

reformas legislativas en materia de cuidado, consultar documento de trabajo presentado en la Jornada "Tiempos para cuidar. Modificación del régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares" organizada por UNICEF Argentina, ELA y CIPPEC el día 3 de agosto de 2016.

7. Se puede acceder al texto íntegro de la norma en: http://www.buenosaires.gob.ar/areas/leg_tecnica/sin/normapop09.php
8. "La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo". Organización Internacional del Trabajo, 2016. Página 7.
9. En breve se podrá consultar un documento específico en relación a la temática del cuidado y las empresas, desarrollando más extensamente el falso dilema entre políticas de cuidado y productividad, y entre estas políticas y el crecimiento económico.
10. *Ibid.*, Página 5.
11. Entre los proyectos relevados, sólo 5 se refieren a la necesidad de contemplar licencias para trabajadoras/es autónomos y monotributistas, 3 de los cuales perdieron estado parlamentario.
12. Por ejemplo, los proyectos que establecen que en el caso de la alimentación esta licencia podrá ser solicitada por el padre si acredita la condición de trabajadora de la madre y/o su imposibilidad para ejercer este rol de cuidado o si la madre ha fallecido. Una mirada igualitaria sobre la responsabilidad del cuidado debería posibilitar a mujeres y hombres por igual a brindarle alimentación y cuidado a los niños y niñas.
13. "La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo", OIT, Ginebra, 2014. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm
14. Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 como eje del trabajo de-

cente adoptada por la 98.a. reunión de la CIT, 2009 (Ginebra), párrafos 6 y 42.

15. La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. OIT, Ginebra, 2014.
16. La Ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1974 establece en su artículo 179 que "En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan". Desde aquel entonces, ha quedado pendiente la reglamentación por parte del Poder Ejecutivo, por lo que, en la práctica, este artículo jamás se implementó. La instalación de salas maternas y/o guarderías quedó como una opción en lugar de ser una obligación para las empresas. En el año 2015, la organización de la sociedad civil Centro Latinoamericano de Derechos Humanos junto a dos particulares iniciaron una acción judicial donde solicitan "se condene al Estado Nacional-Poder Ejecutivo por no haber reglamentado el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo". El 14 de febrero de 2017 la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal dictaminó en la causa que "la omisión (por parte del poder ejecutivo nacional) es manifiestamente inconstitucional pues ya han transcurrido más de 40 años desde que se promulgó la ley de contrato de trabajo, y a la par de ser contraria al artículo 99, inc. 2º, CN, vulnera los derechos de los aquí actores". En consecuencia, la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal ordena al Poder Ejecutivo Nacional que en el plazo de 90 días hábiles reglamente el artículo 179 de la Ley 20.744. Según el fiscal de la causa "lo constitucionalmente reprochable es una omisión inconstitucional, el transcurso del tiempo, lejos de tornar improcedente la acción, agrava la lesión constitucional". El fallo constituye un avance en la medida que contribuye a promover un debate necesario.



unicef 

para cada niño

 **ela**
EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO