

CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS TAREAS DE CUIDADO. ANÁLISIS LEGISLATIVO Y COMPARADO*

María Teresa Luena*

Resumen

El presente trabajo analiza las herramientas legales con las que cuenta actualmente la Argentina para lograr que trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares logren conciliar su vida laboral y familiar sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre ambos. El masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, la creciente diversidad de las conformaciones familiares y la transformación de los roles de género dentro de ellas, constituyen factores desencadenantes del desequilibrio que existe en la actualidad entre estos dos aspectos fundamentales de la vida de las personas, perjudicando su calidad de vida y sus posibilidades laborales, especialmente en el caso de las mujeres. Se analizan los distintos métodos de conciliación a utilizar a los fines de restablecer dicho equilibrio y cómo los mismos son receptados por la legislación nacional y comparada, así como por los distintos convenios e instrumentos internacionales que poseen raigambre constitucional en nuestro país. Se proponen distintas medidas a adoptar a los fines de lograr restablecer este equilibrio, basados principalmente en la corresponsabilidad que debe existir no sólo en hombres y mujeres sino también entre los distintos actores sociales; la familia, el estado, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Palabras claves: Familia / responsabilidades familiares / igualdad de oportunidades en el empleo / trabajo decente / conciliación entre trabajo y familia / corresponsabilidad social / legislación laboral / convenio de la OIT.

Clasificación JEL: I38

* Recibido: 01/04/2013. Aprobado: 17/05/2013

** Abogada. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata. Integrante del proyecto de extensión "Reconstruyendo la corresponsabilidad en la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado" (aprobado por RR 2191/11). Correo electrónico: marialuena@yahoo.com.ar

Abstract

This paper analyzes the national standards regarding the reconciliation of work and family life. The increasing proportion of women joining the labour market, the growing diversity of family organizations and the transformation of gender roles within them, triggers imbalance currently exists between these two fundamental aspects of people's lives, affecting their quality of life and employment opportunities, especially for women. We analyze different methods of conciliation to use in order to restore that balance and how they are adopted by national and comparative law, as well as various international conventions and instruments that have constitutional roots in our country. We also propose to advance toward reconciliation of these two spheres through social co-responsibility: redistributing care responsibilities between men and women, as well as among the family, the State, the market and society as a whole.

KEY WORDS: Family / family responsibilities / equal employment opportunity / decent work / reconciliation between work and family / social co-responsibility / labour standards/ OIT convention.

Introducción

La masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo a partir de la década del 90, junto con la creciente diversidad de conformaciones familiares, han puesto en crisis la rígida división de roles sobre la que se ha organizado el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo 20.

El crecimiento de la oferta femenina dentro del mercado laboral avanzó de manera gradual hasta los años '80 y se aceleró durante los '90. En un principio, para complementar los ingresos del hogar (efecto trabajador adicional), sin embargo, una vez superada la crisis los valores de participación femenina se mantuvieron y subsisten en la actualidad, lo cual indica que es un nivel que permanecerá en la estructura del mercado de trabajo argentino (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010). De la mano de este proceso en las últimas décadas se han producido importantes cambios demográficos¹ que han repercutido en el tamaño, la composición y la dinámica familiar. La forma tradicional de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabaja y provee, ha dado lugar a una creciente diversidad de conformaciones: familias ensambladas, unipersonales, monoparentales, constituyéndose en otro factor determinante de la alteración del balance entre demanda y ofertas de cuidado al interior de ellas.

Por su lado, los cambios evidenciados en el mundo del trabajo remunerado no han tenido un correlato suficiente en el mundo doméstico. Las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas, dando como consecuencia la limitación de su tiempo de descanso y ocio personal y, por lo tanto, el deterioro de su calidad de vida. Esta situación ha sido conceptualizada como como "*second shift*" o "*segunda jornada*" (Hostschild, 1989). La necesidad de conciliar trabajo y familia de la mano de la tradicional y desigual distribución de las responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo, resultan un condicionante clave en las posibilidades de su inserción laboral y determina la mala calidad de los puestos de trabajo al que mayormente pueden aspirar².

1 Lupica (op. cit) menciona los siguientes: la expectativa de vida es mayor; disminuyó la tasa de mortalidad; la edad media de entrada al matrimonio se retrasó; las uniones por consenso se incrementaron; la natalidad mermó; y hoy se producen más nacimientos de niños/as fuera del matrimonio.

2 De los informes presentados este por OIT (Director General OIT, 2011) como por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH 2011-, surge que las mujeres siguen siendo víctimas de la discriminación en casi todos los aspectos del empleo así como en los ámbitos de la educación y esferas relacionadas a su acceso y control de recursos económicos. Para un estudio de la situación en Mar del Plata puede verse el Informe Sociolaboral del Pdo. De General Pueyrredón. (GrET, 2011).

La conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares constituye la base fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Para ello existen diversas estrategias que adoptan las distintas legislaciones o implementan las políticas públicas de cada país. Algunas se basan en alternar los tiempos que se destinan a una y otra actividad. Esta alternancia se logra, por ejemplo, a través de licencias laborales, la jornada parcial, la flexibilización temporal y espacial del trabajo, entre otras. Es la estrategia que adopta predominantemente nuestra Ley 20744 de contrato de trabajo. Generalmente tienen como destinatarias a las mujeres, quienes resultan las principales encargadas de alternar su vida familiar y laboral (licencia por maternidad, período de excedencia, descansos por lactancia). Las leyes que van a la vanguardia en los temas de conciliación contemplan, en cambio, la distribución de las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, a través por ejemplo de las licencias parentales³ y aquellas que tienen por objeto el cuidado de hijos/as u otros familiares otorgadas indistintamente a hombres y mujeres (licencia por adopción). Otra estrategia de conciliación consiste en trasladar, derivar, las tareas de cuidado al mercado o al ámbito público, liberando así, al menos parcialmente, su carga del ámbito privado de las familias. Constituye ejemplo de esto la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la extensión del horario escolar, entre otros.

A todas estas estrategias de conciliación podemos sumar una herramienta que resulta fundamental para lograr la igualdad y evitar la discriminación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: *la corresponsabilidad social*. Implica la corresponsabilidad en las tareas reproductivas y de cuidado, no solo entre hombres y mujeres sino de todos los actores que integran una sociedad: Estado, organizaciones sindicales, empresas, familias, sociedad civil en su conjunto. Es entendida, no como una responsabilidad “derivada” del ámbito privado al ámbito público o social, sino como originaria de cada uno de estos actores, asumida en forma solida-

3 Mientras que el fin de la licencia de maternidad es el de proteger a las trabajadoras durante la etapa de su embarazo y de recuperación del parto, la licencia parental se refiere a una licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad.

ria y a la que cada uno debería responder desde su lugar y con sus propios recursos en forma articulada y armónica.⁴

3. La corresponsabilidad en las tareas de cuidado. análisis del marco normativo vigente

3.1. Normativa Internacional⁵

La legislación internacional inicialmente ha tenido por objeto la protección de la mujer trabajadora en relación con su función reproductora⁶, habiendo avanzado hacia el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con los hombres. La OIT sostiene la importancia de asumir la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado e invita en forma permanente a los países miembros a que promuevan e implementen las medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, de todos los trabajadores -hombres y mujeres- con responsabilidades familiares y evitar que sean discriminados por ésta condición. Se han incorporado así, en los convenios y tratados internacionales, sistemas de conciliación basados en la redistribución de las tareas de cuidado concebidas como una responsabilidad de la sociedad en su conjunto⁷.

La norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y laboral es el *Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con Responsabilidades Familiares*.⁸ Establece el deber de los Estados miembros de adoptar

4 En la publicación presentada por OIT y PNUD “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social “ (2009), se sostiene que lograr conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral constituye unos de los mayores retos de nuestro tiempo y un requisito fundamental para avanzar hacia la equidad de género, lo cual resulta a su vez imprescindible para la defensa del trabajo decente y los derechos humanos, con resultados positivos también en la esfera laboral económica y productiva. Se considera que para el logro de este objetivo se requiere no sólo del accionar de los gobiernos sino también del diálogo social y de una amplia participación ciudadana.

5 Todos los convenios citados pueden encontrarse en www.oit.com

6 El Convenio 3 de 1919 (ratificado por nuestro país en el año 1933); el 103 de 1952 y el 183 del año 2000 (no ratificados) otorgan garantías a la mujer en cuanto al resguardo de su función de madre.

7 OIT y PNUD, 2009: 88.

8 El Convenio 156 OIT fue adoptado en junio de 1981 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra y ratificado por nuestro país mediante Ley 23.451 del año 1988.

políticas que posibiliten que estos trabajadores y trabajadoras⁹ ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales (art. 3ro.). Asimismo, establece la obligación para los países de adoptar medidas que permitan su integración y permanencia a la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Establece asimismo que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se* una causa para terminar la relación de trabajo.

En su artículo 6° compromete a los países a promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas. En cumplimiento de esta convención cada Estado deberá también promover o desarrollar la organización de los servicios de cuidado

Complementa este convenio *la Recomendación N° 165* que tiene como objeto resolver y reducir al mínimo el conflicto entre trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. Especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Se asume que tanto hombres y mujeres son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad.

Se suman a estos convenios otros instrumentos internacionales que consideran la corresponsabilidad en las tareas de cuidado la base fundamental para lograr conciliar la vida familiar y laboral.

- *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*¹⁰. Contempla preceptos para la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres.

9 Definidos por el Convenio –arts 1° y 2°- como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

10 Aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980. Ratificada por Ley 23.179 del año 1985.

- La *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijing en 1995, así como los *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*¹¹.

- La *Convención Interamericana sobre Derechos Humanos*¹² que establece que “Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges...” (Art. 17. Protección de la familia), así como que “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado...” (Art. 19. Derechos del Niño)

- La *Convención sobre los Derechos del Niño*¹³. Según la cual el Estado debe garantizar el reconocimiento del principio de que “ambos padres tienen en las obligaciones comunes respecto a la crianza y el desarrollo del niño, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones” (art. 18).

- En el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*¹⁴ se establece que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los/as hijos/as. (art. 10)

Los convenios que han sido ratificados por nuestro país poseen raigambre constitucional y obligan al Estado argentino directamente en el sentido de seguir sus lineamientos y normativas, creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

3.2. Contexto Normativo Nacional. Ley Nacional de Contrato de Trabajo Nro. 20.744¹⁵

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo de Argentina (LCT), en el Capítulo II denominado “De la protección de la maternidad” establece una licencia por maternidad de 90 días con goce de haberes. Al finalizar esta licencia las

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

12 Suscripta en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por la República Argentina mediante Ley 23.054 del año 1984.

13 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, Estados Unidos de América, el 20 de noviembre de 1989. Aprobada por la República Argentina por Ley 23.849 del año 1990.

14 Suscripto en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, el 19 de diciembre de 1966. Ratificado por la República Argentina en 1986 mediante Ley 23.313 del año 1986.

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

mujeres empleadas bajo relación de dependencia¹⁶ tienen derecho a incorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venían haciendo. Se prohíbe el despido durante el embarazo y hasta la finalización de la licencia, fijándose una indemnización agravada en caso de que éste sea dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto (art. 177¹⁷).

Dentro de las normas conciliatorias o dictadas con el fin de posibilitar el cuidado de los/as hijos/as, otorga exclusivamente a la madre dos descansos diarios de media hora para amamantar al bebé durante el transcurso de la jornada de trabajo y durante el plazo de un año posterior al parto o un plazo mayor en caso de ser necesario por razones médicas (art. 179).

En el Capítulo IV regula el estado de excedencia¹⁸ con una licencia no remunerada durante un plazo no inferior a 3 ni superior a 6 meses. Esta opción se otorga también a las madres en el supuesto justificado de cuidado de hijos/as enfermos/as menores de edad a su cargo. La Ley 24.716/96 contempla de manera especial el caso de las madres que tienen hijos/as con síndrome de Down estableciendo como opcional un plazo de 6 meses de licencia con goce de haberes, adicionales a la licencia habitual por maternidad (art. 1).

No encontramos en la Ley de Contrato de Trabajo normas que contemplen la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado, ni se prevén licencias por adopción. Como única figura dentro de esta línea podría señalarse la licencia por paternidad, que es de dos días corridos, pero cuyo objetivo no es permitir al padre el contacto con su hijo/a, sino la realización de los trámites necesarios con motivo del nacimiento de este. Tampoco existen normas que hagan referencia o fomenten la corresponsabilidad en las tareas de cuidado del Estado o de demás actores sociales. El último párrafo del art. 179 de la LCT prevé el deber del empleador de habilitar salas maternas y guarderías para niños/as en los establecimientos en los que presten tareas una determinada cantidad de trabajadoras muje-

16 Quedan excluidos de su ámbito de aplicación: a) Los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) Los trabajadores del servicio doméstico. c) Los trabajadores agrarios.

17 Modificado por le 21824 del año 1978.

18 Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio. Por otra parte, a no existir remuneración, la trabajadora debe asumir el costo de la obra social.

res. Esta exigencia queda sujeta a las condiciones que determine la reglamentación, la cual no habiendo sido dictada, torna su aplicación prácticamente inexistente.¹⁹

CUADRO 1 - comparación de la legislación sobre protección a la maternidad

Leyes		FUERO MATERNAL	PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD		
			Duración de la licencia	Prestación	Fuente de la prestación
OIT	C.3	Se otorga.	12 semanas:	Suficientes para la manutención del/la hijo/a y la madre.	Tesoro público o sistema de seguro.
	C.183	Se otorga.	14 semanas	Debe garantizar a la mujer y a su hijo/a condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.	Fondos públicos. Salvo acuerdo expreso del mismo o que esté así previsto con anterioridad a la firma del convenio.
LCT		Se otorga.	90 días	Equivalente al salario percibido.	El Estado.
Adm. Pública Nacional Dec.214/06		Se otorga.	100 días ampliables por partos múltiples.	Igual a la retribución que le corresponda.	Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones contenidas en las leyes.

3.3. Los proyectos legislativos nacionales.

En nuestro país, numerosas iniciativas con actual estado parlamentario coinciden en la necesidad de reformar las leyes con el fin de permitir a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares lograr conciliar su vida familiar y laboral, sin desmedro de su calidad de vida y oportunidades de carrera y trabajo. Parten en su mayoría de la equiparación y aplicación igualitaria de las normas tanto para la maternidad-paternidad biológica como la adoptiva, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. Algunas modificaciones contenidas en estos proyectos son²⁰:

19 Art. 179 LCT “[...]En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

20 Fuente de elaboración propia sobre la base de los proyectos publicados en la página del Congreso de la Nación. <http://www.congreso.gov.ar/>.

Cuadro 2 - comparación de leyes sobre licencias parentales y corresponsabilidad.

Leyes	Medidas	Medidas destinadas al cuidado del niño		Licencia por adopción	Licencia por paternidad	Servicios de cuidado dentro de los establecimientos
		Excedencia	Descansos por alimentación			
OIT	C.3					
	C.183		Para las "madres lactantes" el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia.			
LCT		Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6.	Para la madre dos descansos diarios de media hora durante la jornada de trabajo, durante por un año, extensible por razones médicas.		Prevé 2 días (uno de ellos debe ser hábil).	Lo prevé teniendo en cuenta la cantidad de mujeres que presen tareas dentro del establecimiento. El mismo está sujeto a reglamentación que a la fecha no ha sido dictada.
	Administrac. Pública Nacional Dec. 214/06	Por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6.	Prevé para la madre 2 descansos diarios de 1 hora durante la jornada de trabajo, por el plazo de 1 año, extensible por razones médicas.	Prevé 100 días de licencia. En caso de matrición al padre le corresponde 30 ds.	Prevé 5 días hábiles.	

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones contenidas en las leyes.

- Prevé la ampliación de la licencia por maternidad y paternidad, y que ambos padres y madres puedan gozar de dicha licencia luego del nacimiento del/a niño/a, juntos o distribuida según sus necesidades.
- Prevé la transferibilidad de la licencia por maternidad al otro padre (o madre).
- Incorporan el fuero paternal, garantizando a ambos padres la estabilidad absoluta en el empleo.
- Prevé para ambos padres la posibilidad de gozar del plazo de excedencia y la posibilidad de solicitar la reducción de la jornada. Así como que, en forma indistinta, puedan gozar del descanso diario por lactancia o cuidado del/la hijo/a.
- Se establece la obligación de ciertos establecimientos de habilitar salas maternales teniendo en cuenta la cantidad de personas empleadas, sin discriminar entre hombres o mujeres.
- Se extienden las garantías mínimas a trabajadores informales, del servicio doméstico y profesionales independientes.

3.3.1. El Proyecto de Ley con media Sanción en el Senado: Existe actualmente un dictamen aprobado en el Senado que contiene distintas iniciativas parlamentarias y se encuentra actualmente sujeto a estudio en la Cámara Revisora²¹. Entre las modificaciones que se introducen podemos mencionar:

- Sustituye la denominación del Capítulo II del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: “Capítulo II: De la protección de la maternidad y de la paternidad” y la denominación del Título VII de la Ley N° 20.744 por la siguiente: “Título VII: De la protección de la familia y Del trabajo en relación al género”. Modifica en iguales condiciones los artículos 113 al 118 de la Ley N° 22.248. Modifica asimismo la Ley 24.714 de asignaciones familiares.
- Incorpora la licencia por adopción; extiende la prohibición de trabajar al padre luego de los 5 días posteriores al nacimiento del/a hijo/a o de la notificación fehaciente del otorgamiento de la guarda con fines de adopción; amplía la licencia por maternidad en caso de nacimiento o adopción múltiple; permite que tanto la madre como el padre puedan hacer uso de la licencia posterior al parto, aún cuando su hijo/a naciere sin vida; contempla distintos casos como causas de ampliación de la licencia por maternidad y/o paternidad; prevé la transferibilidad de estas licencias al padre en caso de fallecimiento de la madre, o cuando fuere adoptante único; asigna estabili-

21 Expte. 0060-S-2010. Obtuvo media sanción en el Senado en el año 2010. Actualmente se encuentra en estudio en la Cámara revisora.

dad laboral tanto al hombre como a la mujer así como el goce de los beneficios de la seguridad social; otorga descansos diarios por lactancia tanto a la madre biológica como a la adoptante. Prevé la posibilidad de que el padre pueda utilizar estos descansos en casos de fallecimiento de la madre.

3.3.2. *Desmaternalizar* las políticas de cuidado

Una eventual reforma legislativa, debería partir de la base de diferenciar las licencias por maternidad, que tienen como destinataria a las madres con un fin básicamente sanitario (de resguardo de la salud de la mamá y del/la bebé), de las licencias parentales, que tienen como destinatario a los/as cuidadores/as (mamá, papá, abuelos o abuelas por ejemplo) con el fin de permitir que puedan efectuar dichas tareas de cuidado sin conflicto con su trabajo, en beneficio básicamente del/los sujetos de cuidado (niños, niñas, personas mayores, enfermos)²². *Desmaternalizar*, el debate sobre políticas de cuidado no implica la exclusión de políticas o leyes de protección de la maternidad, sino la ampliación de estas en resguardo de los derechos del padre, del/la niño/a y en general de todos/as aquellos/as trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como de quienes son sujetos necesitados de este cuidado.

3.4. La conciliación y corresponsabilidad en la legislación comparada

Según surge de datos aportados por OIT, dentro de la región de América Latina y el Caribe, Argentina se encuentra dentro de la mayoría de países, en donde se concede a los padres por el nacimiento del hijo de dos a cinco días. Excepción la constituyen Ecuador, con diez días; Venezuela, con catorce y Cuba, con seis meses que pueden compartirse con la madre (Rico y Pautassi, 2011). En Chile la Ley 20.545 (D.O. 17/10/11) ha incorporado el Permiso Posnatal Parental, que establece un período de licencia de doce (con subsidio 100%) o dieciocho (con subsidio del 50%) semanas a continuación del período

²² En Alemania, por ejemplo, la concesión del permiso de paternidad no va unida de manera indeleble a la condición de padre, sino a la dedicación al cuidado de un/a niño/a recién nacido. La legislación otorga el derecho a solicitar el permiso de paternidad a todas aquellas personas que tengan a su cargo un/a niño/a recién nacido/a, tales como la pareja de un progenitor – aún no siendo el solicitante su padre o madre biológico -, siempre y cuando se encargue del cuidado efectivo del mismo, o los familiares hasta el tercer grado de un/a niño/a recién nacido en el supuesto de enfermedad, discapacidad o fallecimiento de sus padres. Art. 1.3. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz -BEEG- de 5 de diciembre de 2006. (Subsidio Federal para padres y Ley de licencia parental).

posnatal. En caso de que tanto padre y madre trabajen, cualquiera de ellos/as, a opción de la madre, puede gozar del mismo. El permiso está previsto también para los casos de adopción. Se extiende a las trabajadoras cesantes que cumplan determinados requisitos, a partir del 1 de enero de 2013 y también puede ser gozado por las trabajadoras independientes.

Por su parte existen otros países que directamente no contemplan esta licencia en forma remunerada, entre ellos El Salvador, Honduras y México (Ver Cuadro 3).

Cuadro 3 - licencias por paternidad y parentales en América.

PAIS	CARACTERISTICAS
Argentina Paraguay	La LCT prevé 2 días de licencia por paternidad remunerada. No prevén los casos de adopción.
Colombia	Se prevé 4 días de licencia remunerada si sólo el padre cotiza a la Seguridad Social. y 8 días si ambos progenitores cotizan. 6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja
Chile	5 días por nacimiento o adopción. Si la madre muriese en el parto o durante el periodo del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él, podrá ser gozado por el padre para el cuidado del niño. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.
Ecuador	10 días parto normal. 15 días parto múltiple o cesárea. Ampliable a 23 en caso de enfermedad terminal. Si la madre fallece durante el parto o licencia por maternidad, el padre puede hacer uso de la totalidad de ésta. Los padres y madres adoptivos tienen derecho a licencia con remuneración por 15 días.
Uruguay	10 días hábiles en el sector público. 3 días sector privado y financiamiento a cargo del empleador 6 semanas por adopción
.El Salvador .Hondura .México .EEUU	No contemplan.
Venezuela (R e p ú b l i c a Bolivariana de)	14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años. 21 días por parto múltiple 28 días por enfermedad del niño o de la madre

Fuente: Base de datos de OIT. Naciones Unidas. CEPAL y UNICEF. “Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio”. Número 12, julio de 2011. Normativa laboral de los países citados.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en sus legislaciones medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores.²³ Investigadores/as asociados/as al Centro para la Investigación Política y Económica examinaron las políticas de licencias por paternidad en 21 países y publicaron su estudio en el *Journal of European Social Policy*²⁴. En dicho estudio surgen Alemania y los países nórdicos encabezando una lista de 21 países de ingresos altos en lo que se refiere a la generosidad de las licencias por paternidad remuneradas. Estas medidas junto al incremento de la infraestructura en servicios de guardería han contribuido a elevar la tasa de fecundidad y a que las mujeres con hijos pequeños cada vez más se incorporen al mercado de trabajo.

En octubre de 2010 el Parlamento europeo recomendó que los hombres tuvieran derecho a una licencia de paternidad remunerada que fuese equivalente a la licencia de maternidad.

En cuanto a la jurisprudencia de la Unión Europea en lo que hace a la equidad de género, es interesante citar la sentencia pronunciada en septiembre de 2010 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la causa “*Álvarez c. Sesa Start*” en la cual se resolvió que una ley española, por la que se otorgaba una hora libre al día a los padres para alimentar a los/as bebés menores de 9 meses, era incompatible con las leyes sobre la igualdad de protección, además de constituir un ejemplo de discriminación injustificada por motivos de género, puesto que en virtud de esa ley el padre sólo podía utilizar el tiempo libre si la madre tenía un empleo, mientras que la madre podía disfrutarlo con independencia de la situación laboral del padre.²⁵

23 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Ministerio de Igualdad. Madrid, España. 2010.

24 “Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries” Rebecca Ray, Janet C. Gornick, John Schmitt.

25 Fuente: Tribunal de Justicia de la Unión Europea: Comunicado de prensa núm. 94/10, 2010. Citado en: Informe Director General OIT. 2010.

Cuadro 4 - licencias por paternidad y parentales en Europa

Países	CARACTERISTICAS
Suecia	47 semanas de licencia por paternidad.
Alemania	48 semanas de licencia que disfrutarse conjuntamente por ambos cónyuges, desde el momento de nacimiento del/a niño/a, hasta su decimocuarto mes de vida.
Noruega	44 semanas de licencia por paternidad.
Grecia	34 semanas de licencia por paternidad.
Finlandia	32 semanas de licencia por paternidad.
Canadá	29 semanas de licencia por paternidad.
España	4 semanas de licencia por paternidad.
Reino Unido	2 semanas de licencia por paternidad.
Francia	11 días de licencia por paternidad, 18 en caso de tener nacimientos múltiples. El permiso debe ser tomado en días consecutivos dentro de 4 meses posterior al nacimiento. El patrón deberá ser informado con un mes de anticipación. Este puede ser combinado con los 3 días de permiso otorgados por el nacimiento del/a hijo/a
Portugal	5 días de licencia por paternidad.

Fuente: Elaboración propia en base datos OIT y códigos de países citados.

4. La conciliación y la corresponsabilidad de los actores sociales.

4.1. El rol del Estado.

El Estado juega un rol primordial en la materia, no sólo a través de su función legislativa, sino también como generador de políticas públicas de concientización de la sociedad a los fines de lograr la conciliación, así como de coordinador de la actividad de los restantes factores sociales como son los sindicatos y las organizaciones laborales en pos de dicho objetivo.

Un sondeo efectuado en el ámbito de la CEPAL en marzo de 2012 a más de 500 líderes de opinión de distintos países de la región de América Latina y El Caribe, enfatiza la necesidad de políticas públicas de cuidado²⁶. La mayo-

²⁶ Consulta de opinión dirigida a líderes latinoamericanos sobre políticas de cuidado, realizada por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Las entrevistas fueron llevadas a cabo vía internet durante marzo de 2012.

ría de los/as entrevistados/as entienden que la responsabilidad en el cuidado de las personas dependientes, debe ser compartida entre el Estado y las familias y no apoyarse solamente en estas últimas, y especialmente en las mujeres como sucede hoy. Sostienen también que estas responsabilidades deberían ser compartidas entre hombres y mujeres y que el Estado debe ser el proveedor de una amplia gama de servicios de cuidado. En cuanto a las políticas actuales, el 96% de los/as consultados/as cree que estas políticas no son suficientes para satisfacer las demandas que enfrentan las familias en el cuidado de las personas dependientes (CEPAL. 21 de agosto, 2012).

Entre las medidas que podría implementar el Estado a fin de lograr adecuadas políticas de cuidado podríamos mencionar:

- La provisión o dotación de servicios de cuidados a niños/as y a personas dependientes. Las instituciones gratuitas y públicas de cuidado, de bajísima presencia en nuestro país, deben ser un objetivo prioritario para favorecer la continuidad educativa y la inserción laboral de las mujeres. Hoy predominan las políticas de transferencia que ofrecen una escasa compensación monetaria al cuidado, desalentando la capacitación, la educación y la inserción en el mercado de trabajo formal.

- La regulación y la financiación del sistema de permisos parentales remunerados.

- La regulación de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as pequeños/as u otros dependientes, etc.

4.2. El papel de los sindicatos y las empresas

El papel de los sindicatos y las empresas también resulta fundamental. En nuestro país, a través de la negociación colectiva y los acuerdos paritarios se ha logrado importantes avances sobre la Ley de Contrato de Trabajo. Ejemplos de ello son:

- El acuerdo alcanzado en el ámbito de la Educación Universitaria que otorga 135 días de licencia por maternidad y 5 días para el padre. Previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción.

- A fines del año 2011, la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), logró acordar la extensión de los plazos de las licencias parentales, incluyendo distintas modalidades de familia.

Otros acuerdos paritarios relevantes, se dieron en algunas universidades nacionales, a saber:

- La Universidad Nacional de General Sarmiento: los gremios de docentes ADIUNGS y no docentes APUNGS, acordaron ampliar la licencia por mater-

nidad con goce de haberes de 3 meses a 7 meses y medio y reconocer a los padres el derecho a una licencia de 30 días.

- La Universidad Nacional de La Plata acordó extender la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y en el caso de los docentes la licencia por paternidad se amplía a 5 días.

- En la Universidad Nacional de Mar del Plata, el gremio docente -ADUM- y el de personal universitario -APU- acordaron en paritarias, cada uno por su parte, la ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea transferida al padre del o la recién nacido/a siempre que el mismo sea docente y/o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

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

5. Reflexiones finales

El derecho fundamental a la igualdad de trato comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral que debe garantizarse a trabajadores y trabajadoras. En particular, entre quienes tienen a su cargo responsabilidades familiares, lograr la conciliación entre trabajo y familia resulta la base para garantizar el pleno goce de este derecho conforme lo prevén numerosos instrumentos internacionales, que en nuestro país poseen raigambre constitucional, en virtud de lo dispuesto por el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna.

La legislación laboral argentina, al igual que la de numerosos países, presenta serias deficiencias. Por un lado, existen vacíos legales, que predominan en la legislación laboral de prácticamente la totalidad de América Latina y el Caribe que limitan y obstaculizan la inserción igualitaria de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivo y de cuidado y afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de los/as niños/as menores necesitados de ese cuidado (Rico y Pautassi, 2011). En nuestro caso, la ley sólo hace referencia a la protección de la maternidad, careciendo en general de normas conciliatorias que reglamenten las tareas de cuidado o las consideren como un asunto de importancia y compromiso social. Por otro lado, la normativa rige sólo para los asalariados y asalariadas registradas, dejando afuera a los/as trabajadores/as autónomos/as y a aquellos/as que se desempeñan en

el sector informal, a pesar de que la Constitución Nacional reconoce la protección del sistema de seguridad social sin distinción (art. 75, inc. 23).

Asimismo, el Estado continúa manteniendo políticas laborales que se asientan básicamente en la concepción de familias biparentales, en las que existe la tradicional división de roles -padre proveedor y madre ama de casa-, dificultando una distribución más equitativa del trabajo productivo y reproductivo, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de tipos de familias "diferentes". Tampoco existe una provisión pública de estos servicios, y hay un vacío en la regulación de los que se ofrecen en el mercado²⁷.

Este desbalance genera altos costos en las vidas de las personas, que son asumidos mayormente por las mujeres, pero que también sufren los hombres, y todos/as aquellos/as que son sujetos/objeto de cuidado (no sólo los/as niños/as, sino también adultos mayores, y en general las personas que requieren de atenciones especiales). Refuerza las desigualdades socioeconómicas y de género, dado que los hogares con mayores recursos, disponen de un mayor acceso a servicios privados de apoyo de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo de sus miembros. Y perjudica el crecimiento económico, así como el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

Si bien actualmente existe consenso generalizado en que las tareas de cuidado no deben ser soportadas exclusivamente por las familias y dentro de ellas por las mujeres, tanto la legislación como las políticas públicas en tal sentido, distan mucho aún de encausar este cambio. Para restaurar este desequilibrio, no sólo será necesario lograr la igualdad en el reparto de tareas y el respaldo del papel del padre en la vida familiar, sino que esta redistribución deberá complementarse con la participación del Estado así como de los demás actores sociales -sindicatos, organizaciones empresariales, sociedad en general-, como *corresponsables*, -cada uno desde su lugar-, en estas tareas.

En este sentido, como hemos señalado, existe un gran número de proyectos legislativos que toman como fundamento la premisa que se plantea y el criterio sostenido en convenios, tratados y otros instrumentos internacionales, muchos de los cuales nuestro país es miembro o ha ratificado. Criterio que también es incorporado de la mano de distintos convenios colectivos de

27 Al igual que sucede con la responsabilidad primordial de las mujeres en el cuidado de los/as niños/as, los datos revelan que la atención y el cuidado de los/as adultos/as mayores en esta sociedad también constituyen una responsabilidad básicamente de su grupo familiar y dentro del mismo, principalmente de las mujeres.

trabajo y negociaciones paritarias. Estos proyectos legislativos evidencian un interés creciente por la conciliación, pese a que muchas veces las urgencias que se imponen en las agendas de quienes legislan y administran provocan la postergación de su tratamiento.

Quizá sea tiempo de que lo urgente de paso a lo importante, ya que la adecuación de las leyes laborales a través, por ejemplo de la ampliación de las licencias por paternidad y otros cambios legislativos como los que mencionamos en este trabajo, junto a la obtención de políticas públicas diseñadas con criterios de *universalidad, equidad e igualdad* y que cumplan la función de arbitraje, resulta indispensable y forma parte de los compromisos asumidos internacionalmente y una deuda aún pendiente. Se pretende con este trabajo sumar un mínimo aporte a la tarea de concientización, con la convicción de que al momento que la sociedad asuma la mencionada responsabilidad se obtendrá una mejor calidad de vida en beneficio de cada uno y cada una de sus integrantes.

BIBLIOGRAFIA

- “DESAFÍOS”. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de Desarrollo del Milenio. Número 12. Publicado por ONU. CEPAL Y UNICEF. julio, 2011.
- ABRAMO, L. y Ranquel, M. “América Latina. Negociación Colectiva y Equidad de Género” OIT. Primera Edición 2005.
- ACTIS DI PASQUALE, E. y LANARI, M.E. (2010) “Global crisis and Argentine labor market: the differential impact between men and women”. 19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics. UBA, Bs. As.
- ALBERDI, I. y ESCARIO, P., Los hombre jóvenes y la Paternidad, Fund. BBVA, Bilbao, España, abril 2007.
- BRIZUELA, S. y TUMINI, L. “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. En: Revista de Trabajo Nueva Época, Año 4, N° 6. Equidad en el Trabajo, Género-Juventud. Bs. As., 2008.
- CAMACHO, R. y MARTÍNEZ FRANZONI, J. 2006 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”.
- CIDH. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. CIDH. OEA. España, Noviembre 2011.
- CONTARTESE, D. y MACEIRA, V. “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. 2do. trimestre de 2005”. Estudio elaborado para el M.T.EyS.S., Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Argentina. 2005.
- FUNDACIÓN MUJERES, “Conciliación de la vida familiar, personal y laboral, Ministerio de Igualdad”, Material divulgativo para la implantación de planes de igualdad en las organizaciones laborales. Madrid, España.

- GRUPO ESTUDIOS DEL TRABAJO -GrET- (2011) Informe Sociolaboral del Pdo. de General Pueyrredón. Nro. 6. Dirección: Lanari, M. E. FCEyS/UNMdP
- HOSTSCHILD, Arlie (1989) *The second shift*. New York, Viking.
<http://www.upf.edu/iuslabor/022007/Alemania.pdf>.
- ILSEN RODRÍGUEZ, “Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad” *IUSLabor 2/2007*.
- LUPICA, C. “Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina”, Documento de Consultoría, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile, abril. 2010.
- NOVICK M., Rojo S., CASTILLO V. -comps- (2008) *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007*. Documentos de Proyectos. CEPAL - Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- OIT, “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de corresponsabilidad Social”. OIT y PNUD, Santiago, Chile, Primera edición, 2009
- OIT. *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*. 2a edición. - Ginebra. 2010.
- RICO, M. N. y PAUTASSI, L. C. “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”. *Boletín Desafíos* Nro. 12. ONU. CEPAL y UNICEF. 2011.
- RODRÍGUEZ, I. “Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad” *IUSLabor 2/2007*.
<http://www.upf.edu/iuslabor/022007/Alemania.pdf>.