



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 14: Políticas sociales, laborales y de seguridad social

Coordinadores: Alejandra Beccaria, María Ignacia Costa, Claudia Danani, Sergio

Rottenschweiller y Daniela Soldano

Licencias parentales: hacia un modelo de corresponsabilidad en Argentina

Autor/a: Gisela Riveiro

E-mail: riveirogisela@gmail.com

Autor/a: Marina Salzmann

E-mail: marinadorotea@gmail.com

Pertenencia institucional: Centro de Estudios Atenea

Introducción

Analizar el mundo laboral con perspectiva de género, implica hacer el ejercicio de entender cómo se enmarcan las desigualdades, cuáles son sus implicancias tanto sociales como económicas y asumir que revertir esta injusticia requiere un cambio cultural pero también un cambio en la estructura económica. En este trabajo, analizamos los principales indicadores de la desigualdad de género en el mundo laboral: la participación en el mercado de trabajo, la brecha salarial y el uso del tiempo en relación a las tareas domésticas.

Desde la perspectiva del análisis de políticas públicas que realiza Nancy Fraser, estudiamos los regímenes de licencias parentales más equitativos como una posible vía para la reducción de las mencionadas desigualdades. Entendiendo que repensar la división sexual del trabajo requiere formular políticas públicas que intenten garantizar no solo la igualdad en el acceso al mercado laboral sino también equilibrar las tareas en el hogar y la organización del cuidado, considerando



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

a este último como uno de los factores más invisibilizados en la economía y que genera injusticias económicas y sociales.

Para el análisis del mercado de trabajo se utiliza como fuente la Encuesta Permanente de Hogares y la Encuesta de Uso del Tiempo, ambas del INDEC. Es importante aclarar, que dichas encuestas definen a varones y mujeres en términos de sexo biológico, de forma binaria y dicotómica, lo que no permite estudiar los fenómenos sociolaborales desde el género autopercebido. (Ley 26.743).

Desigualdad de género en el mundo laboral: abordaje conceptual

Para comprender la dinámica del mundo del trabajo resulta necesario analizar las relaciones sociales no sólo en la esfera de lo que comúnmente se entiende por mercado de trabajo sino también por lo que sucede al interior de los hogares y el rol que ocupa el Estado en la interrelación de estas esferas. La división sexual del capitalismo moderno define a la esfera económica como un mundo de varones y a la esfera doméstica como un ámbito de mujeres. La lógica de ambos ámbitos se distingue, debido a que en la economía, el trabajo se realiza a cambio de dinero mientras que el trabajo en el hogar no tiene remuneración. Si bien ha habido un ingreso masivo de las mujeres a la esfera de la economía, este incremento de la participación laboral femenina coincide con la proliferación de formas de trabajo precarias e informales. (Connel, 2015: 156). Comprender la división sexual del trabajo y cómo se estructuran dentro de la esfera del mercado no alcanza para analizar cómo se enmarcan estas desigualdades.

Por ello es necesario entender las formas en las que la desigualdad económica y la falta de respeto cultural se encuentran entrelazadas y se respaldan mutuamente. Las normas culturales que tienen un sesgo de injusticia en contra de alguien, están institucionalizadas en el Estado y en la economía, estas desventajas económicas impiden la participación igualitaria en la creación de la cultura y en la vida cotidiana. (Fraser, 1995) Si se analizan de manera separada, ante la injusticia económica, la solución pasa por algún tipo de reestructuración política-económica, ya



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

sea a través de la renta, la reorganización en la división del trabajo o la transformación de otras estructuras básicas. Ante la injusticia cultural, se exige un cambio cultural o simbólico, a partir del reconocimiento y valoración positiva de la diversidad cultural.

Tanto la redistribución como el reconocimiento parecieran ser contradictorios, por un lado se promueve la diferenciación del grupo y por el otro se busca que desaparezca esa diferencia. Fraser (1995) clasifica al género como una comunidad “bivalente” es decir, existen injusticias tanto en la distribución socio-económica como en un reconocimiento cultural inadecuado. Ninguna es una consecuencia directa de la otra, sino que ambas son fundamentales y equivalentes. Desde lo económico y como mencionamos también previamente, el género estructura la división fundamental entre trabajo “productivo” asalariado y trabajo “reproductivo” y doméstico no remunerado, asignando a las mujeres la responsabilidad sobre este último. Además, estructura la división dentro del trabajo remunerado asignando distintas ocupaciones según el género. En relación al reconocimiento y la diferenciación de valoración cultural, la injusticia se manifiesta principalmente a través del androcentrismo (la construcción legitimada de normas que privilegian aspectos asociados a la masculinidad), con ello, la desvalorización y el desprecio generalizado por lo “femenino” en sus diversos niveles (agresiones sexuales, explotación sexual, violencia doméstica, etc), la marginación con respecto a las esferas públicas, la negación de plenos derechos e igualdad, etc.

Según la autora, superar esta desigualdad no solo requiere una redistribución económico-política, sino también soluciones independientes adicionales de reconocimiento. Ambas desventajas se refuerzan mutuamente impidiendo la participación de las mujeres en la creación de cultura, en las esferas públicas y en la vida cotidiana. Entonces, ¿Cómo se puede luchar por la abolición de la diferenciación pero al mismo tiempo por la valoración de la especificidad de género?

Para abordar las injusticias de esta comunidad bivalente, Fraser propone alternativas a la redistribución y al reconocimiento distinguiendo dos formas de abordar la solución a la injusticia, por un lado soluciones “afirmativas” por el otro soluciones de “transformación”. Las primeras son aquellas que intentan corregir los efectos injustos del orden social sin alterar el



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

sistema subyacente que los genera y las segundas aspiran a corregir los efectos injustos reestructurando el sistema que los genera. Estas últimas apuntan a la deconstrucción y a reducir la desigualdad social sin crear clases estigmatizadas de gente vulnerable, y percibida como destinataria de una generosidad especial.

La redistribución afirmativa junto con el reconocimiento afirmativo, implicaría soluciones como por ejemplo asegurar una proporción justa de los trabajos existentes y de las oportunidades educativas (sin modificar la naturaleza y el número de trabajos y oportunidades) y el reconocimiento cultural mediante la revalorización de la feminidad, sin modificar el código binario de género. Sin embargo, afirma Fraser, estas soluciones no logran ocuparse del nivel profundo, ni combate la discriminación, ni ataca la división entre trabajo remunerado y no remunerado, ni la división entre ocupaciones femeninas y masculinas. Las estructuras profundas quedan intactas. Las soluciones transformadoras, en cambio, implican una deconstrucción feminista y busca desestabilizar las dicotomías de género. Generando a largo plazo una cultura sin jerarquías de género con redes de diferencias múltiples y en intersección, cambiantes y no sólidas. Una cultura donde se generen nuevas construcciones de identidad y diferencias a partir de una sociedad igualitaria.

Principales indicadores de la desigualdad de género en el mundo laboral

Para analizar el mundo laboral en Argentina es necesario entender cómo se insertan varones y mujeres en el mismo. Muchos de los análisis pierden de vista el análisis del mercado de trabajo con una perspectiva de género, lo que deriva en diagnósticos equivocados y la consecuente toma de decisiones equivocadas. En este sentido, los estudios que se realizan desde una perspectiva de género permiten comprender el mundo laboral desde una mirada más completa. Como vemos claramente en el gráfico a continuación la inserción laboral de varones y mujeres es muy distinta.

GRÁFICO N°1

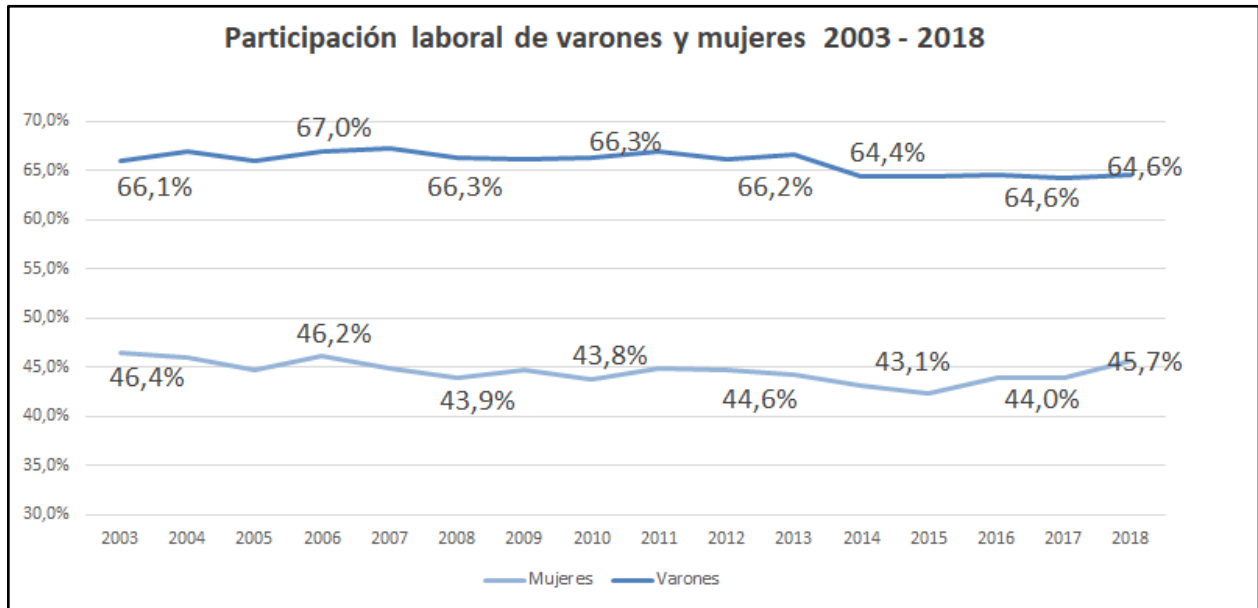


ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC

La participación laboral de las mujeres es cerca de 20 puntos porcentuales menor a la de los varones. A su vez, en un período de tiempo considerable (2003-2018) esta diferencia no sufre demasiadas modificaciones. De hecho, en la Argentina las mujeres ingresaron más aceleradamente al mercado de trabajo a partir de la década del '70, con un marcado crecimiento durante los '90 siendo bastante sensible su inserción laboral a las vicisitudes de los ciclos económicos. En épocas de crisis o deterioro de los ingresos del hogar, suele aumentar la participación laboral femenina, debido a la necesidad de complementar el ingreso familiar. De esta manera, muchas mujeres ingresan al mundo laboral en un contexto de creciente precarización del empleo y/o desocupación. (Eguía, Piovani, Salvia, 2007: 26) Y al mismo tiempo su trayectoria laboral es mucho más inestable que la de los varones. Los últimos datos de la Encuesta Permanente de Hogares (cuarto trimestre 2018) dan cuenta de que la tasa de no registro para las mujeres ascendió al 38,1%, mientras que para los varones es del 32,9%. Claramente el contexto es desfavorable para toda la población en términos laborales, no obstante



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

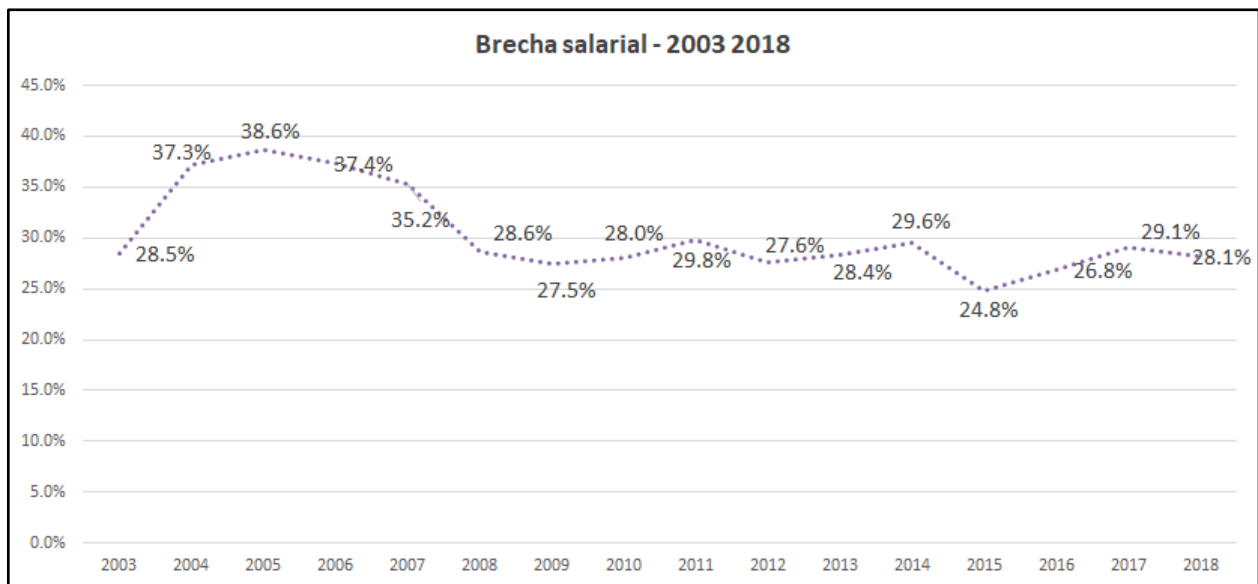
**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

las mujeres se ven más afectadas por el proceso de crisis económica debido a que en el último año aumentó un 1,5% la tasa de no registro y en los varones el aumento fue menor (0,6%)¹

No sólo las mujeres participan menos del mundo laboral, sino que en promedio ganan menos que los varones. La brecha salarial promedio en Argentina varía entre el 25 y el 30%. Este es un fenómeno complejo que no puede ser comprendido tomando una única variable de análisis. A su vez, es un fenómeno estructural del mercado de trabajo, desde la masiva incorporación de las mujeres al mismo. La brecha salarial se puede reducir en determinados años, pero un análisis histórico da cuenta, que el proceso de recuperación económica y recomposición del mercado de trabajo a partir del 2004 disminuyó la disparidad salarial pero no logró revertirla. Es decir, que no hay una relación directa entre crecimiento económico y disminución de las disparidades de género. Motivo por el cual es necesario estudiar la problemática en profundidad para desarrollar acciones concretas que permitan revertir esta desigualdad.

GRÁFICO N°2



Fuente: elaboración propia en base a EPH - INDEC

¹ Elaboración propia en base a EPH - INDEC se compara el 4to trimestre 2017 con el 4to trimestre 2018



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

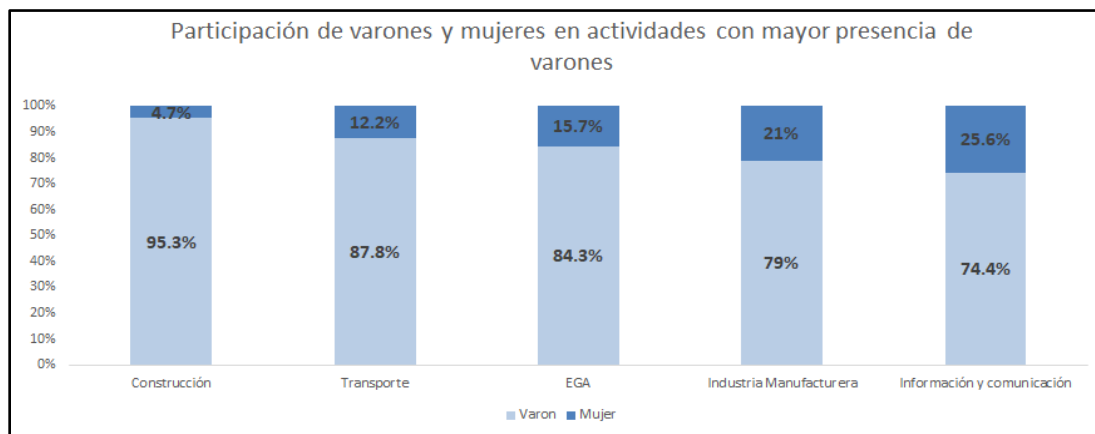
**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Contrario a lo que a veces se cree e incluso se difunde, la brecha salarial en nuestro país no responde necesariamente a que no se cumpla el principio constitucional de “igual tarea, igual remuneración” (artículo 14 bis). Sino, que hay otros factores que influyen en que las mujeres ganen en promedio un 75% que lo que ganan los varones.

Uno de ellos tienen que ver con la segregación ocupacional horizontal (o paredes de cristal) asociado a los estereotipos y las actividades tradicionales asignadas al género. Este fenómeno está vinculado a las ramas de actividad en las que se insertan varones y mujeres. Mientras en las ramas mejor pagas hay preeminencia de varones en aquellas con salarios más bajos hay mayor inserción femenina.

GRÁFICO N° 3



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC - 3er trimestre 2017

GRÁFICO N°4 Participación de varones y mujeres en actividades con mayor presencia de mujeres

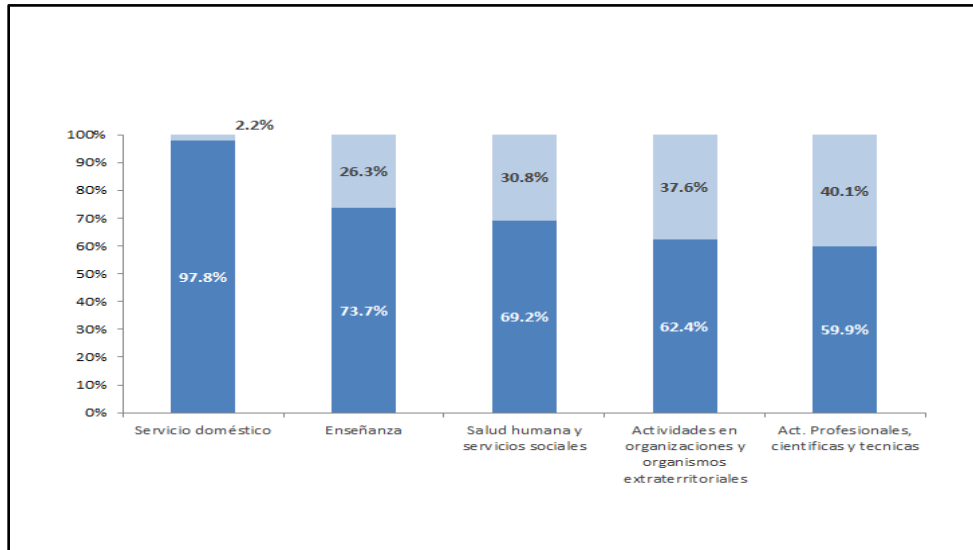


ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC - 3er trimestre 2017

Como se puede observar en los gráficos 3 y 4, la presencia de mujeres en actividades como construcción y transporte no llega al 20%, mientras que las actividades de enseñanza y servicio doméstico tienen una participación mayoritaria.

Otro factor que incide en la brecha salarial tiene que ver con la segregación ocupacional vertical o techo de cristal. Según datos de la EPH, en la Argentina, de cada 100 jefes y jefas, sólo 30 son mujeres. Esto necesariamente incide en las disparidades salariales, ya que los puestos jerárquicos son los mejor remunerados.²

Ahora bien, la inserción de la mujer en el mundo laboral no está determinada únicamente por lo que sucede en el ámbito estrictamente económico como planteamos al inicio del trabajo, lo que sucede en el fuero de lo privado, del hogar, incide y condiciona también las trayectorias laborales de varones y mujeres. Si analizamos la cantidad de horas que varones y mujeres trabajan de forma remunerada, hay una diferencia de 10 horas promedio por semana³. Lo que explica en gran parte que el promedio salarial entre la totalidad de varones y mujeres sea tan alto.

² Elaboración propia en base a EPH - INDEC - 3er trimestre 2017

³ EPH - INDEC 3er trimestre 2017



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Si tomamos datos de la Encuesta de Uso del Tiempo del INDEC realizada en el año 2013, vemos que casi el 90% de las mujeres le dedica tiempo a diario a estas tareas, mientras que menos del 60% de los varones realiza tareas de este tipo. Y si analizamos el tiempo promedio diario que le dedican varones y mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, observamos que las mujeres le dedican 6,4 hs diarias, mientras que los varones le dedican 3,2 hs diarias. A su vez, la brecha salarial disminuye considerablemente (98%) si se toma sólo varones y mujeres que no viven en pareja (CAF, p. 36). Lo que confirma la hipótesis de que las disparidades salariales tienen su principal anclaje en la distribución de roles al interior del hogar. Al igual que si analizamos la brecha salarial entre varones y mujeres con hijos/as a cargo, la misma aumenta considerablemente. Una mujer con 1 o 2 hijos/as a cargo, gana un 36% menos que un varón con la misma cantidad de niños/as bajo su responsabilidad.⁴

Es importante tener en cuenta que los factores que explican la brecha salarial basados en la discriminación son imposibles de medir. Como señala Mercedes D'Alessandro en su libro "Economía Feminista", es común consultar a las mujeres en una entrevista laboral si tienen planificado ser madres, y es imposible medir el razonamiento del jefe a la hora de decidir si contratar o no a una mujer por sus planes de maternidad. La autora señala entonces que existe la brecha salarial explicada y la no explicada. Existen factores que explican por qué una persona puede ganar más que otra (credenciales educativas, antigüedad en el trabajo etc..) Ahora, si se aíslan estos factores, hay una diferencia salarial que persiste basada en la discriminación (brecha salarial no explicada). (D'Alessandro, 2015: 30)

El horizonte: una organización social del cuidado justa y equitativa

Existen evidencias contundentes que dan cuenta de que la desigual inserción de la mujer en el mundo laboral no responde a decisiones de índole personal. Es interesante notar, cómo en la

⁴ <http://ateneacentro.com.ar/2019/04/22/eso-que-llaman-amor-explica-la-brecha-salarial/>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Argentina, el 61% de graduados universitarios son mujeres⁵, no obstante esto no se traduce en mejores trabajos, trabajos mejor remunerados o mejores puestos. También hay evidencias que demuestran que el desarrollo económico no implica necesariamente una disminución de las brechas de género en el mercado de trabajo (OIT, 2016) Dado que la desigualdad de género en el mercado de trabajo no responde a cuestiones de personales/individuales, se vuelve necesario comprender el rol que ocupa el Estado y sus instituciones en revertir o perpetuar esta desigualdad.

Uno de los aspectos más importantes y al mismo tiempo completamente invisibilizados por la economía ortodoxa que permiten explicar el acceso al mercado del trabajo y las desigualdades, es lo que se considera como economía del cuidado. Este concepto refiere a aquellas actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad, permite atender las necesidades de las personas dependientes ya sea por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños, adultos mayores, personas con alguna enfermedad o discapacidad). Visibilizar esta actividad dentro de la economía implica enfatizar que estas actividades producen valor económico y da cuenta por un lado, del rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica dentro de una sociedad capitalista y por el otro las implicancias que esta organización tiene en la vida económica de las mujeres. (Rodríguez Enríquez, 2015). Este trabajo, cumple un rol esencial: la reproducción de la fuerza de trabajo. Tomar en cuenta el rol que cumplen las mujeres en esta organización explica en gran medida la concentración en las actividades de cuidado y su consecuente y menor participación en el mercado de trabajo. Rodríguez señala además que esta desigualdad en la distribución de las responsabilidades no solo se da entre varones y mujeres sino también entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Algunos factores que permiten entender esta situación: la división sexual del trabajo; la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar como construcción social a partir de una diferencia biológica. Desde el Estado y su organización dentro

⁵ <https://fedun.com.ar/wp-content/uploads/2018/03/La-Educaci%C3%B3n-Superior-en-Argentina.pdf>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

de un recorrido histórico la cuestión del cuidado fue considerada responsabilidad de los hogares y principalmente de las mujeres. A su vez, la organización del cuidado se vincula con la estratificación socioeconómica, los hogares con ingresos medios/altos cuentan con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado.

Como hemos analizado, las disparidades en el mundo laboral que impiden la participación de la mujer en el mercado de trabajo remunerado, la posibilidad de sostener un empleo varios años y el crecimiento profesional, no solo están relacionadas con el factor discriminación sino que también están íntimamente vinculadas con la organización del hogar dificultando la compatibilidad de ambas actividades, lo que implica que para que las mismas se reviertan se debe avanzar hacia una organización social del cuidado más justa y equitativa. Esto exige un rol activo por parte del Estado en avanzar hacia la extensión de la jornada escolar, la provisión de centros de primera infancia y la implementación de una política de licencias parentales más equitativas. Este conjunto de políticas ya forman parte de las recomendaciones de los organismos internacionales y de la academia (CAF, p.18), sin embargo, en la región no han habido muchos avances en este sentido.

Este análisis da cuenta de la necesidad de revisar algunos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo que fueron pensados en un contexto social que ya no existe más. En un trabajo publicado recientemente por Nora Goren y David Trajtemberg, se estudia de forma detallada cuáles son las normas de la Ley de Contrato de Trabajo que inciden en la brecha salarial: El Sueldo Anual Complementario, no contempla a la hora de realizar el cálculo de lo que se debe abonar, el período que una mujer puede haber estado de licencia por maternidad ya que es un concepto no remunerativo. Los varones tienen más posibilidad de realizar horas extras (que se remuneran por encima del valor hora de una jornada habitual), debido a que las tareas de cuidado en general son asumidas por las mujeres y no les permiten extender su jornada de trabajo, y las mujeres en muchos casos no pueden realizar cierto tipo de tareas por ser consideradas insalubres. Por último



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

las mujeres gozan de menos días de vacaciones debido a que su trayectoria laboral es más inestable y no tienen la ventaja de la antigüedad que sí tienen los varones.

En los próximos apartados realizaremos un análisis específicamente de la política de licencias parentales y su contribución a disminuir las desigualdades de género en el mundo laboral. Entendiendo que es tan sólo un aspecto en lo que debería ser una organización social del cuidado más justa y equitativa. También es importante no perder de vista que las licencias abarcan al sector de los trabajadores y trabajadoras que están bajo una relación de dependencia formal. No obstante, consideramos que dado el atraso que presenta la Argentina en esta materia, en comparación con otros países de la región y del mundo, es necesario avanzar en el análisis más específico de esta política.

Modelos de licencias más equitativos: el debate en Argentina y en el mundo

Una de las herramientas que tiene el Estado para reducir las brechas de desigualdad son las licencias, existen tres tipos: maternidad, paternidad y parentales (se otorgan a continuación de las licencias por maternidad y paternidad) (CIPPEC, 2013). En la Argentina, según la Ley de contrato de Trabajo de 1976, la licencia por maternidad es de 90 días, con posibilidad de optar por la situación de excedencia por un mínimo de 3 meses y un máximo de 6 sin goce de haberes (Art. 183) mientras que la de paternidad es de 2 días. Este régimen está muy por debajo de países europeos que han extendido las licencias y han avanzado en otorgar mayores días de licencia a la persona no gestante, pero también se encuentra muy retrasado en relación a otros países de América Latina.

A continuación se muestra un relevamiento realizado de las licencias de maternidad y paternidad en la mayoría de los países de América del Sur.

CUADRO N°1: Licencias de paternidad y maternidad



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

| País | LICENCIA (en días) | | |
|-----------|--------------------|------------|---|
| | Maternidad | Paternidad | Observaciones |
| Argentina | 90 | 2 | |
| Brasil | 120 | 5 | |
| Chile | 210 | 5 | 42 días pueden derivarse al padre (a partir de la 7 semana de las 12 posnatales) |
| Colombia | 126 | 8 | |
| Uruguay | 98 | 13 | En caso de parejas del mismo sexo, la gestante tiene licencia por maternidad y la no gestante licencia por paternidad |
| Ecuador | 84 | 10 | 0 |
| Perú | 98 | 10 | 0 |
| Bolivia | 90 | 3 | 0 |
| Paraguay | 126 | 14 | 0 |
| Venezuela | 182 | 14 | 0 |

Fuente: Elaboración propia en base a normativa de los países.⁶

⁶ Normativas relevadas:

Argentina: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Brasil: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Chile: http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf

Colombia: https://www.gerencie.com/licencia-de-maternidad.html#Desde_cuando_inicia_la_licencia_de_maternidad

Uruguay: <http://www.bps.gub.uy/12733/cuantos-dias-de-licencia-por-paternidad-me-corresponden.html>

Ecuador: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>

Perú: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2/>

Bolivia: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90300/104008/F1362262173/BOL90300.pdf> /

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm#t4c6>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Como se puede ver en el cuadro presentado, la Argentina se encuentra sumamente retrasada en materia de licencias tanto de maternidad como de paternidad. La mayoría de los países ha avanzado en otorgar más días de licencia de paternidad. Sin embargo, ningún país supera los 14 días de licencia.

Algunos países de la región han ampliado su régimen otorgando más días de licencia por paternidad. En Chile ha habido una actualización del régimen el año pasado (2018) y en Uruguay se modificó el régimen de licencias en el 2016, al tiempo que avanzaron con la implementación de un Programa Nacional de Cuidados. Este fenómeno no puede escindirse del contexto social de los últimos años en los que las demandas de los colectivos feministas han adquirido mayor visibilidad, impulsando transformaciones en todas las esferas: económica, política y social.

Retomando el análisis realizado en la introducción en relación a la clasificación de políticas públicas que aporta Nancy Fraser, se puede decir que este tipo de políticas no es necesariamente transformadora, ya que sigue tratando el tema de forma parcial, sin modificar el paradigma mediante el cual se concibe la crianza y el cuidado de niños y niñas. Podemos enmarcar las políticas de ampliación de regímenes de licencias como políticas “afirmativas” ya que intentan revertir una situación desigual, pero sin alterar el orden social subyacente.

De hecho, hay que destacar que la mayoría de las normativas relevadas hablan de “paternidad” y “maternidad”, mientras que en otros países como Nueva Zelanda, ha habido un cambio en concebir las licencias a personas gestantes y no gestantes.⁷ Lo que modifica sustancialmente la forma de concebir la crianza, el cuidado y los núcleos familiares. Por otra parte, en Islandia uno de los países que más ha avanzado en erradicar la desigualdad de género las licencias son

Paraguay: <http://www.hacienda.gov.py/normativa/Ley%205508-2015%20De%20proteccion%20de%20la%20maternidad%20y%20apoyo%20a%20la%20lactancia%20materna.pdf>
Venezuela: <http://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>
http://www.cmv.gob.ve/files/pdf/leyes_organizacion/ley_del_seguro_social.pdf

⁷ <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/parental-leave/eligibility/>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

igualitarias e intransferibles. La persona gestante cuenta con 84 días al igual que la no gestante y por último hay 84 días de licencia parental que están a disposición de la decisión de la pareja.⁸

En esta misma línea, para que las licencias parentales se acerquen a soluciones transformadoras que modifiquen las estructuras causantes de las injusticias de género, deben ser universales y garantizar el derecho a todos los niños y niñas a ser cuidados. En Argentina solo el 47.5% de los trabajadores y el 51.1% de los trabajadores que son madres o padres están cubiertos por el tipo de empleo que tienen (CIPPEC, 2017). Además como mencionamos previamente, no solo deben contemplar los distintos tipos de familias (monoparentales, ensambladas, homoparentales) sino también considerar la adopción, por lo que la creación de licencias parentales pueden asignarse a los adultos de la familia que se consideren para el cuidado.

Es importante destacar que si bien en nuestro país las licencias están sumamente desactualizadas en comparación con otros países de la región, el año pasado ingresaron 2 proyectos de ley al Congreso para modificar el régimen. Uno de los proyectos, presentado por el oficialismo busca extender la licencia de paternidad a 14 días, mientras que el proyecto presentado por la diputada Vanesa Siley de Unidad Ciudadana, propone llevar la licencia para la persona gestante a 120 días y para la persona no gestante a 30 días al mismo tiempo que se busca otorgar otro tipo de licencias como por adopción de niños/as.⁹

Existe evidencia que muestra cómo a través de regímenes de licencia que se distribuyan de manera más equitativa, se puede fomentar la corresponsabilidad parental y disminuir la desigualdad de género. Según un estudio realizado en 2010 por el *Journal of European Social Policy*, muchos países han modificado su régimen de licencias, pero no todos logran un sistema que efectivamente promueva la igualdad de género. Por ejemplo, si la licencia es larga pero exclusivamente para la madre o la mayoría de los días son para ella, eso puede reforzar los

⁸ https://www.island.is/en/family/having_a_baby/maternity_paternity_leave_and_parental_leave/

⁹ Para más información sobre los proyectos de ley ver: <http://ateneacentro.com.ar/2018/07/24/el-debate-de-la-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo-se-traslada-al-congreso/>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

estereotipos y roles de género tradicionales dentro del hogar, y la desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los países que efectivamente han dado un paso en disminuir las brechas de género en el mercado de trabajo han implementado políticas de licencia que implican que los días otorgados a la persona no gestante sean intransferibles y que durante ese período reciba la totalidad o un porcentaje alto de su salario. Ya que si las licencias por paternidad son transferibles, las mismas terminan siendo utilizadas por la madre, más aún si el padre no recibe un porcentaje alto de su salario en ese período. En especial, teniendo en cuenta que suele ser el varón quien percibe los salarios más altos. Los países más equitativos en este sentido, según el ranking establecido en este estudio son: Finlandia, Noruega, Suecia y Grecia. Al momento de la realización del estudio, Finlandia tiene muy poco tiempo de licencia por paternidad (8% del total de la licencia de la pareja) pero el padre puede acceder al 65% de su salario si las madres le transfieren días de licencia a él. Es el porcentaje de salario más alto para padres de todos los países analizados. Noruega ofrece casi el 40% del salario del padre pero reserva un 40% del total de la licencia para ellos. En Grecia los padres pueden tomarse entre 22% y 50% de la licencia de la pareja y reciben el 57% de su salario.

Si bien desde que se realizó este estudio al a fecha algunos regímenes se han modificado, es interesante resaltar, que no necesariamente una licencia ‘generosa’ contribuye a disminuir la desigualdad de género. Los países que figuran más alto en el ranking del índice de igualdad de género son aquellos que no sólo tienen una licencia generosa, sino que no reproducen con el esquema de licencias los estereotipos de género.

Yendo al caso de los países de la región, es importante señalar que la licencia por maternidad es financiada en su totalidad por el Estado, mientras que la de paternidad en muchos casos la financia el propio empleador, lo que puede significar un factor que desaliente que el trabajador se tome los días. En el caso de Uruguay se avanzó hacia un sistema de financiamiento mixto, en el que 10 días son financiados por el Estado y 3 por la empresa.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Según un informe de la OCDE (2016) los países con licencias más extensas son Corea del Sur (52.6 semanas) y Japón (52 semanas). En Corea, la licencia es paga siempre y cuando se haya pagado el seguro de empleo (employment insurance) por al menos 180 días. En el año 2015 solo el 5,4% del total de trabajadores que se tomaron licencia paga eran varones, en la primera mitad del 2018 este porcentaje se incrementó al 17%, por lo que se indica un incremento exponencial entre el 2010 y el 2018. Algunas de las razones por la cual los trabajadores coreanos deciden no tomar la licencia tiene que ver con la presión por parte del empleador de no tomarla, dificultades financieras y las desventajas en relación a posibilidad de ascenso o evaluación de desempeño.¹⁰ En los países europeos la principal fuente de financiamiento de las licencias es la seguridad social (más de un 80%). Si bien es la principal también en América Latina, lo es en menor medida (59%), presentando además el porcentaje más alto de financiamiento por sistema mixto (34%) (CIPPEC, 2013)

Según el informe de CIPPEC (2013), no sólo las licencias cumplen un rol fundamental en el bienestar y desarrollo integral de niños y niñas, teniendo en cuenta que los primeros años influyen en las personas desde el punto de vista físico, emocional y cognitivo, sino también tanto las licencias como la provisión de servicios para el cuidado infantil son los instrumentos más utilizados a nivel mundial para contribuir con la inserción laboral más plena de las mujeres y reducir la inactividad y la intermitencia laboral asociada a los cuidados.

Existen ejemplos que permiten dar cuenta de algunos efectos que pueden tener la implementación de estas políticas. Según un informe realizado por *Statistics Canada*¹¹ si bien, afirma, el nivel de involucramiento de varones en las tareas domésticas varía según el contexto nacional y depende de múltiples factores como valores culturales asignados a los roles según el género que además dependen de cada sociedad, ciertas políticas públicas pueden tener un impacto a largo plazo en cómo los padres comparten su responsabilidad parental y las tareas

¹⁰ <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20151202001017>

¹¹ www.statcan.gc.ca



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

domésticas. Dentro de Canadá estas políticas varían de una provincia a otra. Por ejemplo, la licencia paterna no transferible solo existe en Quebec. Cuando se analizan las diferentes tipos de tareas domésticas y el porcentaje de participación que tienen los padres según la provincia, de 5 provincias analizadas los padres varones en Quebec tienden a tener una mayor participación en tareas como limpieza, lavado de ropa y otras tareas (41%)¹². Esto demuestra entonces, que un régimen más equitativo de licencias no sólo influye en la corresponsabilidad parental sino que tiene efectos positivos en la distribución de tareas vinculadas con la gestión del hogar en general. A su vez, hay que tener en cuenta, que las licencias equitativas e intransferibles eliminana el factor de discriminación a la hora de contratar una mujer, lo que incide en la “brecha salarial no explicada” que señalabamos previamente. Según un estudio del Banco Mundial realizado con una muestra aleatoria en empresas de 53 países en desarrollo, la contratación de mujeres aumenta en un 6,8% cuando se pasa de un país sin licencia por paternidad a uno que sí tiene. (World Bank Group, 2016)

Conclusiones

El análisis del mundo laboral en Argentina da cuenta de una profunda desigualdad de género que no es coyuntural sino estructural a la economía. Desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, no se han logrado revertir las disparidades de género e incluso en los momentos de crecimiento económico y mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores en general, hay inequidades que persisten.

Este diagnóstico nos obliga a reflexionar en torno a la urgencia de planificar y proponer acciones concretas orientadas a erradicar la desigualdad en el mundo laboral. Cómo vienen señalando los estudios académicos, para atacar el problema de raíz, es necesario pensar en una organización social del cuidado que conciba la responsabilidad del cuidado de niños, niñas y adultos/as mayores de forma que no recaiga exclusivamente en las mujeres. Esta transformación requiere de

¹² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2017001-eng.htm>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

enormes esfuerzos puestos a disposición por parte del Estado y de la comunidad en general para revertir una situación profundamente arraigada en el funcionamiento de nuestra sociedad.

Una de las tareas que se han dado algunos países es repensar el régimen de licencias de maternidad, paternidad y parentales. Como hemos analizado, la división sexual del trabajo, confina a la mujer a un rol reproductor y de cuidado, lo que se traduce en que las licencias para el cuidado de niños/as se conciben como un derecho exclusivo de la persona gestante. Si el horizonte es la efectiva igualdad de varones y mujeres en el mundo laboral, se debe pensar en un esquema de corresponsabilidad parental. En estos sentidos, un esquema de licencias igualitario y no transferible para la persona gestante y no gestante es el modelo que tendería a promover la mayor igualdad en el plano del trabajo remunerado y del no remunerado en el hogar.

Habiendo analizado las normativas en materia de licencias en países de la región, observamos que muchos de ellos han avanzado en ampliar los días de licencia por paternidad, pero todavía no hay licencias a la persona no gestante que superen los 14 días. Esto implica que la principal responsable del cuidado sigue siendo la mujer lo que se ha demostrado que impacta de forma negativa en su inserción y desarrollo laboral pleno.

Continuar con un modelo de licencias por maternidad y paternidad implementadas en términos binarios, con mayor cantidad de días para quien gesta, asignando la responsabilidad del cuidado a las mujeres, no solo perpetúa estereotipos sociales injustos por el rol al que se ve obligada a asumir dentro de la sociedad, sino también desde la estructura económica poniendo obstáculos a su participación en el mercado de trabajo y en la esfera pública, con una jornada laboral extensa considerando el trabajo remunerado y no remunerado. Una solución transformadora para quienes deciden tener un hijo o hija debe contemplarse además, como una acción donde se otorgan derechos, el que tienen los no gestantes a cuidar y a destinar tiempo a la crianza y el derecho que tienen los niños y niñas a ser cuidados, también como un acto de justicia social que implica reconocer el cuidado como trabajo y clave para la reproducción de la economía que necesita ser compartido entre el Estado, el mercado y los padres. A largo plazo, y junto a otras políticas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

públicas que contribuyan tanto a la redistribución como al reconocimiento del género, puede comenzar a pensarse en una nueva estructura económica más equitativa para las mujeres.

Bibliografía

ATENEA, Federación de docentes de las Universidades (FEDUN), (2017) “La Educación Superior en Argentina”.

Amin, Mohamad, Asif Islam, Sakhonchik, Alena (2016) “Does Paternity leave matter for female employment in developing economies? World Bank Group.

Aulicino Carolina, Cano Estefania, Diaz Langou Gala y Tedeschi Virginia (2013) “Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado” CIPPEC

D’Alessandro, Mercedes (2016) “Economía Feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)”. Penguin Random House, Buenos Aires.

Díaz Langou, Gala, Caro Sachetti, Florencia (2017) “Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad”, CIPPEC.

Eguí, Amalia, Piovani Juan Ignacio, Salvia Agustín (2007). “Género y trabajo: asimetrías intergénero e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina 1992-2002” EDUNTREF, Buenos Aires.

Fraser, Nancy (1995) “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era post-socialista”. Newleftreview.es



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Goren N., Trajtemberg D., (2018) “Brecha salarial según género. Legislación laboral y convenios colectivos de trabajo”, Fundación Frederick Ebert.

Gasparini L., Marchionni M. (2016): “Bridging the gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America”, CEDLAS.

Gornick Janet C., Ray Rebecca, Schmitt John (2010) “Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries.” en Journal of European Social Policy.

Rodriguez Enríquez, Corina (2015) “Economía feminista y economía del cuidado” en Revista Nueva Sociedad Nro. 256

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

LEI N° 13.467, ART 611 B: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2018): “Mujeres en el Mercado de Trabajo Argentino”

OIT, “Las mujeres y el trabajo. Tendencias” (2016) Oficina internacional del trabajo. Ginebra.