

TRABAJO FINAL DE GRADO

SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA



Universidad Empresarial Siglo 21

CAU: General Roca

Extensión de Licencias Parentales: El cuidado infantil en las familias del siglo XXI y el Derecho.

Carrera: Abogacía

Alumno: O'Rourke, Jonathan

Legajo: VABG 29225

DNI: 26.854.763

Resumen

El presente trabajo de tipo descriptivo aborda la temática de la extensión de licencias parentales: El cuidado infantil en las familias del siglo XXI y el derecho. Para ello se analiza la problemática de falta de adecuación del Derecho Laboral argentino en materia de licencias parentales. Se ha encontrado una normativa desarticulada con múltiples falencias, sostenida en un paradigma de división sexual del trabajo, asignando la carga de la responsabilidad de los cuidados a las familias, y dentro de ello, a la mujer, relegando al hombre de éstas tareas no remuneradas ni reconocidas socialmente. El Estado y la sociedad solo aportan parcialmente soluciones, casi exclusivamente en materia de educación. Las licencias solo protegen el embarazo y a la madre en el momento del nacimiento e ignoran la necesidad de la presencia del padre en el hogar en esos momentos. Las licencias para cuidado y crianza de los hijos no se encuentran reguladas por ley a nivel nacional, y son prácticamente inexistentes, salvo contadas excepciones de regulaciones para colectivos especiales, producto de acuerdos colectivos de trabajo. Estas medidas no han logrado proteger a la madre, que continúa siendo discriminada en el mercado laboral. Argentina requiere de un sistema integral de socialización del cuidado basado en el consenso de la familia, el Estado y las empresas.

Abstract:

The present work of descriptive type addresses the issue of the extension of parental licenses: Child care in the families of the 21st century and law. For this, the problem of lack of adaptation of the Argentine Labor Law in the matter of parental licenses is analyzed. It has been found a disjointed rule with multiple shortcomings, sustained in a paradigm of the sexual division of labor, assigning the burden of responsibility of care to families, and within it, to women, relegating to man these unpaid tasks Nor socially recognized. The State and society only partially provide solutions, almost exclusively in education. Licenses only protect the pregnancy and the mother at birth and ignore the need for the father's presence at home at such times. Licenses for care and parenting are not regulated by law at the national level, and are practically non-existent, except for certain exceptions of regulations for special groups, the product of collective bargaining agreements. These measures have failed to protect the mother, who continues to be discriminated against in the labor market. Argentina requires a comprehensive system of socialization of care based on the consensus of the family, the State and companies.

Índice

Índice	1
1. Introducción.....	1
Marco Teórico	9
Capítulo 1 Aspectos contextuales: Políticas de cuidado, evolución de los mercados laborales y el rol de las licencias parentales.....	9
Capítulo 2 Licencias Parentales, su abordaje jurídico.....	24
Capítulo 3 Tendencias en el Derecho Internacional y en el Derecho Comparado, abordaje jurídico. Normativas y estudios de las consecuencias de su puesta en práctica. Experiencias exitosas.	36
Capítulo 4 Igualdad de género en el Derecho argentino. Avances y deudas pendientes. 57	
Capítulo 5 Fundamentos de la literatura científica para políticas de cuidado familiar modernas. 66	
Capítulo 6 Normativa vigente en Argentina, posibilidades de innovación en la materia. 85	
Conclusiones.....	107
2. Bibliografía.....	112
2.1 Bibliografía sobre Doctrina	112
2.2 Bibliografía sobre Legislación.....	120
2.3 Bibliografía sobre Jurisprudencia.....	125
2.4 Bibliografía sobre Metodología.....	126
2.5 Bibliografía sobre Noticias y Análisis multidisciplinar	127

1. Introducción

El presente es un Tipo de Proyecto de Investigación Aplicada (PIA) cuyo tema de investigación es: Extensión de Licencias Parentales: El cuidado infantil en las familias del siglo XXI y el Derecho. El área de estudio comprendida es el Derecho Laboral.

Se advierte una tendencia en el derecho comparado, hacia la extensión de las licencias parentales, respecto de la cual Argentina muestra una falta de adecuación que resulta necesario considerar. El derecho argentino ha avanzado acertadamente hacia una adaptación del marco jurídico a las nuevas realidades familiares y de identidad de género, pero aún no ha considerado las necesidades que los nuevos descubrimientos en cuidado infantil y el rol paterno. Se propone considerar Licencias Parentales más extensas a fin de cubrir esa necesidad, conforme a las propensiones de este siglo.

La legislación argentina ha desarrollado recientemente importantes avances en materia de igualdad de género, así como en cuanto a la consideración de un nuevo concepto de Familia. La Ley 26.618 de matrimonio igualitario y la Ley 26.743 de identidad de género son claros exponentes de ello. Sin embargo, en materia laboral, estos avances no han tenido la repercusión esperada. Las licencias parentales propuestas por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, presenta amplias diferencias en cuanto al género que aún no sean abordado, así como vacíos legales por una falta de adecuación a las nuevas modalidades de conformación familiar que el derecho argentino ha reconocido. La tendencia internacional es la equiparación de los derechos del hombre y la mujer en materia de licencias parentales, y su extensión para procurar que los niños posean un ambiente óptimo de educación y cuidados en sus primeros años. Se estima que ello reditúa amplios beneficios a la sociedad, por lo cual constituye una práctica digna de ser respetada. Dentro de los desafíos que considera Unicef respecto del cuidado infantil y las licencias parentales, la entidad destaca que:

Las políticas de cuidado de la primera infancia deben enmarcarse en un enfoque que integre los derechos de los niños, la igualdad de género y la inclusión social de las familias. Es necesario imbricar prestadores diversos que incluyen a la familia, al Estado, al mercado y a la sociedad civil. En este sentido, la regulación y provisión del cuidado infantil en la región revela vacíos severos, lo que dificulta, entre otras cosas, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en especial en hogares pobres. Asimismo, falta mayor interdependencia en políticas laborales entre el ámbito productivo y el reproductivo. [...] se plantean avances y limitaciones en licencias parentales y

maternales para el cuidado y se enfatizan las deudas pendientes. Las múltiples necesidades del cuidado en la primera infancia han tenido escasa traducción legal y práctica, y persisten desigualdades de origen. Para enfrentarlas se requiere de políticas que universalicen, más allá del empleo formal, el derecho de niños y niñas a recibir cuidados, además de un examen profundo de los modelos imperantes de provisión de cuidado infantil desde el nacimiento. (Hopenhayn, y otros 2011, pág. 2)

Considerando de los cambios observables en la sociedad argentina y de los aportes del derecho comparado, se procura en el presente estudio, señalar la importancia que tiene para la comunidad nacional la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en relación al régimen de licencias, y la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

El problema de investigación que se procura responder es:

¿Resulta necesario y conveniente regular en Argentina las licencias parentales conforme los criterios de igualdad de género que son tendencia en este país y en el mundo?

De ser así. ¿Cómo puede el Derecho Laboral argentino continuar la labor iniciada en el país de lograr la igualdad de género, desde la regulación moderna de las licencias parentales, mejorando las políticas públicas de cuidado, conforme las tendencias señaladas por el Derecho Internacional y Comparado?

La propuesta es analizar las tendencias internacionales en materia de licencias parentales, y los fundamentos teóricos que las sostienen, a fin de analizar la posibilidad de adaptación de la normativa laboral argentina a las necesidades concretas de la población.

Muchas empresas líderes en innovación en cultura laboral, han dado importantes pasos en la extensión y flexibilización de los permisos parentales de sus empleados, aún más allá de lo previsto por la ley. Estas empresas, como Microsoft, Ernst&Young, Cisco o Netflix, se destacan por mejorar la productividad de los trabajadores a través del cultivo de un fuerte sentido de pertenencia y un bienestar planificado. El fundamento de este tipo de decisiones para grandes empresas que requieren de todo el potencial creativo de su personal, se basa en que éstas han comprobado en su experiencia, que “la gente rinde mejor en el trabajo cuando no tiene que preocuparse por el hogar”. (Netflix dará a sus empleados licencias de maternidad y paternidad ilimitadas, 2015) Por lo que empresas

como Netflix, han decidido dar a los padres el tiempo que ellos consideren necesario, sin limitaciones, para ocuparse de la llegada de sus hijos al hogar.

Países como Islandia, se han convertido en referentes mundiales en la equidad de género al alcanzar la equiparación en los permisos de paternidad y maternidad en el año 2000. El proyecto de equiparación de licencias fue impulsado por la socióloga Guðný Björk Eydal, quien sostiene que “la equiparación de los permisos es fundamental para eliminar estereotipos, corregir la discriminación del mercado laboral, lograr la igualdad y, además, proveer a niños y niñas del cuidado que merecen por parte de ambos progenitores” (Requena Aguilar, 2013, pág. 1) Se han estudiado los efectos del cambio normativo en Islandia, y se han encontrado con que ha producido un cambio por completo en el modo en que los padres cuidan a los hijos. La brecha laboral entre padres y madres se ha reducido, y el reparto del trabajo en la casa se ha acercado a la igualdad, resultando equitativo. Así, la igualdad en las licencias paternas y maternales en Islandia, ha provocado un profundo cambio social y laboral sumamente beneficioso para la vida laboral, la familia y, muy especialmente, para los niños. En cuanto a los beneficios para los hijos, se estima que la presencia de los padres en sus primeros años de vida, tendrá efectos a gran escala sin precedentes. También, ello ha incrementado los índices de fertilidad, que en Islandia se encontraban decreciendo. Contrario a lo que se puede estimar intuitivamente, en Argentina, los índices de fertilidad también se encuentran en descenso, por lo que esta medida permitiría revertir esta tasa negativa. (Fernández, 2014) (Argentina alcanzó su tasa de natalidad más baja de la historia, 2011) (En 2013 cayó la natalidad en Argentina, 2013) (Tasa de fertilidad, total -nacimientos por cada mujer- 2015) A su vez, se ha comprobado que el aumento de las licencias femeninas por maternidad, tienen un efecto ambiguo, positivo hasta cierto límite luego del cual se vuelve negativo, en su relación sobre la oferta laboral femenina. Sin embargo, al incrementarse las licencias para los padres, se reduce la brecha salarial por género, y se incrementan las tasas de empleo femenino, lo que produce un efecto positivo general. (Ali, y otros, 2011)

El problema de la ausencia de políticas públicas de cuidado, es un fenómeno mucho más complejo de lo que inicialmente se puede pensar. Cuando un Estado desconoce su responsabilidad en la procuración de instituciones públicas de cuidado que velen por la equidad de oportunidades de trabajadores en su esfuerzo por conciliar sus labores remuneradas con sus mecanismos de reproducción, se recarga, en una estructura que

asigna a la mujer el rol doméstico casi con exclusividad, a las unidades familiares, en especial a las madres, que cumplen sus actividades en el mercado laboral más jornadas enteras de trabajo no remunerado, que comprenden las labores domésticas y de cuidado.

La inserción de la mujer en los años '70 al mercado laboral, ha dado lugar a profundas transformaciones en las dinámicas familiares, lo que, sumado a la apertura de una sociedad abierta a nuevas modalidades familiares otrora no consideradas siquiera posibles, como los hogares homoparentales, han generado una serie de cambios en la realidad, que a pesar de los notables avances logrados en la legislación argentina en materia de igualdad de género, no han logrado encontrar un reflejo adecuado en la realidad jurídica, en tanto familias con adultos trabajadores.

De tal modo, al tiempo que la participación en el empleo remunerado ofrece un mayor grado de autonomía para las mujeres, y la ampliación de algunos de sus derechos, esto se produce en un escenario que adeuda la revisión de la legislación a la nueva dinámica observada, en la cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones. Al mismo tiempo se debe incorporar en la esfera del cuidado a los adultos mayores, ausentes de toda consideración en las legislaciones laborales, y en el marco de sistemas de seguridad social absolutamente debilitados en la cobertura y calidad de sus prestaciones, al mismo tiempo que se amplía la esfera de responsabilidades que recaen exclusivamente sobre las mujeres, ya sea en su calidad de hijas o en su calidad de nueras. Una síntesis precisa de este dilema es la señalada por Alva Myrdal “lo que debe protegerse no es tanto el derecho al trabajo de las mujeres casadas como el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener criaturas”. (Pautassi, 2007, pág. 12)

Se considera que el Estado debe cubrir con políticas públicas de economía de cuidado, no solo la provisión de educación pública y salud pública, aspectos que en Argentina suelen estar atendidos, sino también, brindar acceso a toda la población trabajadora de provisión de servicios de cuidado infantil; provisión de cuidado a personas mayores, enfermas y discapacitadas y, finalmente, políticas de licencias parentales relacionadas con el cuidado de los niños y niñas recién nacidos y de muy corta edad. (Rodríguez Enríquez, 2015, pág. 12) Como se ha mencionado, debe procurarse consensuar soluciones en un diálogo que contribuya a una distribución equitativa de las responsabilidades por las labores reproductivas de la sociedad entre la familia, el mercado y el Estado. Actualmente, la ausencia de políticas públicas de cuidado,

sobrecarga con exclusividad a la familia, y dentro de ella, a las mujeres, y en los hogares más pobres, a las hijas mayores que quedan a cargo de las tareas domésticas y del cuidado de sus hermanos, profundizando inequidades, empobrecimiento por falta de oportunidades y desigualdades. (Rodríguez Enríquez, 2005)

La equiparación de las licencias parentales a las licencias por maternidad en cuanto a tiempos, y aún, si se siguen las tendencias marcadas por los países europeos, la extensión considerable de las licencias de ambos; junto con la institución de entidades de cuidado extrafamiliares accesibles para todos los trabajadores, no solo pueden subsanar esta situación de doble inequidad: sobrecargando a la mujer en sus trabajos no remunerados y excluyendo al hombre de las labores de cuidado y educación de los hijos, sino dando a los hijos una verdadera protección de sus derechos basados en el interés superior del niño, garantizada en la disponibilidad de sus padres para atender sus cuidados indispensables para un desarrollo pleno, en especial, en sus primeros meses de edad. A su vez, si ello escapa a la posibilidad de la regulación de parte del Derecho, cabe considerar que aún las mínimas licencias parentales existentes, son para el beneficio exclusivo de un pequeño grupo de trabajadores asalariados y registrados, quedando fuera desde los trabajadores independientes hasta los millones de trabajadores que se encuentran en situación de trabajo precario y no registrado. La realidad muestra, así, el cuadro preocupante de un grave desamparo que afecta especialmente a las familias que no cuentan con recursos suficientes como para tercerizar las tareas de cuidado, siendo los más pobres quienes se ven seriamente afectados en sus esfuerzos por conciliar sus labores remuneradas con sus tareas reproductivas, de las cuales, la sociedad civil y el mercado, se benefician. Es por ello que se llama a la reflexión sobre este tema que a medida que se estudia muestra consecuencias inesperadas de gravedad que es necesario analizar, puesto que: “Cuando el derecho da la espalda a la realidad, se transforma en un discurso esquizofrénico, que generalmente perjudica a los más vulnerables. Esto es precisamente lo que una sociedad que se precie de justa y democrática debe evitar.” (Molina de Juan, 2015, pág. 1)

El presente estudio procura responder el siguiente objetivo general: Analizar la problemática de falta de adecuación del Derecho Laboral argentino en materia de licencias parentales a fin de elaborar una propuesta jurídica que acompañe políticas públicas de cuidado acordes a las tendencias de igualdad de género proclamadas en los

nuevos avances normativos que atienden a las necesidades de la familia moderna argentina del siglo XXI.

Conforme a ello, los objetivos específicos que se abordan son:

Analizar la normativa nacional vigente en materia de igualdad de género, nuevas modalidades de familia y las novedades comprendidas en los avances normativos de vanguardia de la Ley 26.743 de identidad de género; Ley 26.618 de matrimonio igualitario, y Nuevo Código Civil y Comercial 2014, y su relación con el régimen de licencias propuesto por la Ley 20.744.

Distinguir en las recomendaciones y acuerdos de organismos internacionales reconocidos por la Constitución Nacional, qué orientaciones se da para el abordaje de esta temática en el cuerpo normativo nacional.

Analizar las soluciones encontradas en el Derecho Comparado para las tareas de cuidados de su población trabajadora, y las posibilidades reales de adoptar este tipo de propuesta en el país.

Reseñar los avances plasmados en la literatura científica en torno al cuidado infantil y el rol paterno; el trabajo no remunerado y la importancia de las tareas de cuidados para la sociedad civil y la salud familiar conforme al criterio de interés superior del niño.

Demostrar los beneficios sociales y aún económicos que un marco jurídico respetuoso de la protección al trabajador ante sus esfuerzos por conciliar su aporte al mercado laboral con sus tareas reproductivas, puede aportar.

Se procura, asimismo, responder las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los avances logrados en Argentina en materia de igualdad de género que han logrado plasmarse en el marco jurídico nacional?

¿Qué consecuencias tiene para la sociedad, la familia y el mercado la ausencia de políticas públicas de cuidado y qué rol tiene el derecho en su regulación?

¿Qué tendencias y recomendaciones señala el mundo para dar una solución equitativa a la problemática de las licencias parentales discriminatorias? ¿Cómo se ha abordado jurídicamente la cuestión en otros países?

¿Qué nuevas necesidades surgen en las familias modernas en materia de cuidados?

¿Qué propuestas normativas se encuentran en tratamiento en los cuerpos legislativos nacionales actualmente? ¿Por qué motivos no logran, tras el paso de los años, ser elevadas al rango de Ley?

¿Qué posibilidades de adopción de políticas de cuidado modernas y equitativas tiene actualmente la Argentina? ¿Cómo pueden plasmarse en el marco legislativo nacional?

Se ha planteado una evolución no solo de las modalidades de conformación de las familias argentinas, sino un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. En este contexto, la igualdad de género se ve empañada en la práctica por una sobrecarga en la unidad familiar, y más específicamente, en la mujer, de las tareas no remuneradas de trabajo doméstico y cuidado. A su vez, el hombre queda relegado en sus posibilidades de participar en la educación y crianza de sus hijos, ante un mercado laboral que privilegia los puestos de trabajo de mayor disponibilidad horaria en detrimento de los adultos con responsabilidades extra-laborales asumidas. Ello genera desigualdades no solo de género, sino entre clases sociales, ya que ante este panorama, los grupos familiares más pobres son los que se ven más afectados en sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo, dado que carecen de la posibilidad de tercerizar las labores domésticas y de cuidado, debiendo las mujeres limitarse a puestos precarios, a trabajar desde el hogar, o a interrumpir sus carreras ante cualquier situación que dé prioridad a las tareas de cuidado, como nacimiento de un hijo, ocuparse de su educación o de atenderlo ante una enfermedad.

Las licencias parentales equitativas, pueden subsanar gran parte de estas inequidades, brindando equilibrio a las familias que procuran cuidar adecuadamente de sus hijos, sin dejar de proveerse sustento económico. Sin embargo, ello puede no ser suficiente, por lo que se asume que resulta necesario acompañar una propuesta jurídica de licencias más extensas para ambos, padre y madre, a la vez que se procure regular aspectos que sienten las bases de políticas públicas de cuidado que sean accesibles a todos los trabajadores por igual. Por ello, se propone la hipótesis de que:

La combinación de un régimen jurídico de licencias parentales equitativas y extensas, que contemple tanto a los trabajadores asalariados registrados, como a los otros trabajadores excluidos del sistema formal del mercado laboral; junto con una propuesta

normativa que regule políticas públicas de cuidado que comprendan: educación, salud, servicios de cuidado infantil y de cuidado a personas mayores, enfermas y discapacitadas; constituye una solución posible para erradicar las inequidades tanto de género, como entre clases sociales, a la vez que restablece un equilibrio perdido entre las labores reproductivas y de sustento del trabajador argentino.

En cuanto al abordaje metodológico, el presente estudio es de tipo descriptivo. En este caso, el objeto de estudio son las licencias parentales en el derecho vigente actual de Argentina. Por lo cual, este tipo de estudio permite describir el fenómeno, realizar comparaciones, analizar el contexto en que éste se encuentra y obtener nueva información a partir de su relación con la comparación de este objeto de estudio con distintas conceptualizaciones y realidades aportadas, por ejemplo, por el derecho comparado o las sugerencias que brindan las organizaciones internacionales al respecto.

El tipo de diseño elegido, pertenece al enfoque positivista, y procura encontrar explicaciones a las consecuencias sociales sin recurrir a las reglas universales. La estrategia metodológica necesaria para ello, es la Cualitativa y para su desarrollo se recurre a fuentes primarias y a la búsqueda de material bibliográfico para fundamentar los conceptos y afirmaciones que en éste se hilvanan y relacionan con la finalidad de conocer y analizar el problema enunciado. Concretamente, esta labor, se llevará a cabo mediante la revisión documental de legislación, doctrina y jurisprudencia, tanto nacional como internacional y del derecho comparado. En cuanto a la delimitación temporal, el presente trabajo, se enfoca, particularmente, en el periodo de tiempo que se inicia en los años '70, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, hasta el presente, año 2016. Por ello, se trata de un diseño longitudinal, dado que los datos recopilados para el presente, pertenecen a diversos momentos o puntos en el tiempo.

Capítulo 1 Aspectos contextuales: Políticas de cuidado, evolución de los mercados laborales y el rol de las licencias parentales.

Contexto de políticas de cuidado y situación de las licencias parentales en Argentina. Argentina ha sufrido profundas transformaciones estructurales en las últimas décadas en su mercado laboral, siendo la expansión de la fuerza de trabajo femenina una constante, ya sea ello por una decisión personal o por causa de presiones económicas. El proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral argentino se inicia en la década del '60, junto con el acceso a mayores niveles educativos y una transformación cultural que influyó en las pautas de fecundidad y en el rol de la mujer en la sociedad. En los años 90 este proceso se aceleró en función del aumento del desempleo, la flexibilización laboral y el deterioro de los salarios reales de los jefes varones. La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral se ha ido incrementando desde 1990 a pesar de haberse superado la crisis de fines de la década y a partir de allí mantuvo elevadas tasas de participación. Asimismo, éstas han llegado a presentar mayor nivel de instrucción y escolaridad que el alcanzado por los hombres.

A su vez, las mujeres se han visto sobre-representadas en actividades vinculadas al sector de servicio de baja calificación laboral, en especial en el servicio doméstico que representa entre el 18% y el 20% de la ocupación femenina en el sector, y la mayoría de éstas, son madres.

El 20,4% de las madres argentinas que trabajan lo hace en el servicio doméstico. Y al desgranar el perfil de las mujeres que se dedican a esta tarea surge la fuerte "desventaja" de aquellas que tienen hijos, porque entre las mujeres que no son madres sólo el 11% son empleadas domésticas. "La cantidad de madres duplica al de no madres. Las diferencias tienen que ver con la disparidad en las condiciones económicas y los niveles educativos, factores vinculados al desarrollo humano que las condicionan para la inserción laboral", [...] "la educación constituye el principal factor que incide en las probabilidades de trabajar en el servicio doméstico: el 42% de las madres que son empleadas domésticas no completaron los estudios secundarios", [...] por no exigir más competencias que las asociadas tradicionalmente al género y porque se ejerce puertas adentro de un hogar, el trabajo en el servicio doméstico "no facilita ni favorece la formación profesional ni

permite sumar otro tipo de relaciones y experiencias que estimulen el desarrollo personal y laboral". Otro fuerte factor de vulnerabilidad tiene que ver con la informalidad. Si bien desde 2005 la cantidad de empleadas domésticas registradas trepó de 58.000 a 300.000, sigue "en negro" el 70% (se estima un universo de un millón), lo cual las mantiene al margen de beneficios sociales como aguinaldo, vacaciones, días por enfermedad, obra social y aportes jubilatorios. A su vez, quienes están inscriptas, por el marco normativo que regula esa actividad, no cuentan con protección al momento de su maternidad: no tienen licencia remunerada ni permisos especiales para la lactancia. Es decir, aún en blanco, "no están en igualdad de oportunidades". El Estado mismo las discrimina. (Elustondo, 2015)

También se observa una concentración de las mujeres en ocupaciones típicamente femeninas en términos culturales, como maestras, enfermeras, secretarias, empleadas y vendedoras de comercio, o en puestos de baja jerarquía, peor remunerados y más inestables. Las inequidades de género se incrementaron hacia el año 2007 en el mercado de trabajo, al darse un marco de inserción laboral más precaria, variando la desigualdad en función del género. A pesar de que las mujeres presentan índices más altos de preparación profesional y educación, sus salarios suelen ser un 30% menor que los del hombre, y su participación en puestos directivos es significativamente menor. A su vez, el porcentaje de empleo no registrado es casi 10 puntos más alto en el colectivo femenino (31.4 hombres; 40.6% mujeres en 2012) Aun así, para ingresar al mercado laboral, y debido a las pautas culturales que asignan roles femeninos y masculinos en las responsabilidades sociales, las mujeres que trabajan, han debido asumir una doble responsabilidad laboral: la rentada y la no rentada, la que realiza como empleada y la doméstica no remunerada. (Consejo Nacional de las Mujeres, 2016); (Rojo Brizuela & Tumini, 2008); (Actis Di Pascuale & Aspiazú, 2013)

La maternidad, para el empleador, se ha mantenido como la principal valoración negativa respecto del trabajo femenino, asociada a pérdidas de productividad atribuidas a las licencias por maternidad, que si bien en Argentina son financiadas por el Sistema de Seguridad Social, las empresas consideran una pérdida por la búsqueda de reemplazos y la capacitación que ello requiere. "Se asigna el prejuicio que indica que como la mujer va a tener hijos, el trabajo ya no será su principal prioridad. Prefieren a los hombres porque suponen que ellos no tendrán que ocuparse si surge un imprevisto con los chicos" (Trucco, 2014, pág. 1) Así, las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan, en promedio, un 70% de lo que ganan los hombres, a ello suman el trabajo no

remunerado y socialmente poco valorado de las labores domésticas y de cuidado y toleran ser segregadas en el lugar de trabajo por ser consideradas “problemáticas” como consecuencia de las responsabilidades extralaborales que poseen. (Okin, 2008)

La mujer ha asumido nuevas responsabilidades al incorporarse al mercado laboral, pero el hombre no ha asumido responsabilidades de cuidado de las personas dependientes, por lo que éstas deben compatibilizar la jornada laboral del empleo con la jornada de trabajo de cuidado, soportando una sobrecarga entre el trabajo asalariado y el no remunerado de cuidado y reproductivo. Especialmente aquellas que por su estrato económico no cuenta con recursos para derivar las tareas de cuidado a instituciones extra domésticas. Así, entre los factores determinantes para la selección de la mujer en el trabajo, se encuentran el nivel educativo y las cargas de familia. (Rodríguez Enríquez, Las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral, 2014)

Con ello, al recrudecerse la situación del espacio productivo y caer la demanda laboral, la participación laboral femenina de los hogares pobres es la primera en caer. En Argentina, entre 2012, ésta cayó de manera abrupta, de un 43.7 % a un 35.6% en la tasa de participación laboral femenina de las mujeres de hogares de menores ingresos, mientras que en países vecinos como Chile o Uruguay, la tasa de participación laboral femenina entre hogares pobres se elevó significativamente. Ello ha traído para el país una serie de consecuencias como la pérdida para estos hogares de contar con una posibilidad de salir de la pobreza. La mujer que deja de trabajar, se encuentra frente a una fuerte pérdida de fuente de ingresos en el hogar, lo que no contribuye al clima educativo de los hijos y profundiza la dependencia de las familias más pobres al asistencialismo. Asimismo, la pérdida de fuentes laborales ha profundizado la dependencia de las mujeres más pobres a los varones. (IDESA - Instituto para el Desarrollo Social Argentino, 2015)

A su vez, las mujeres más jóvenes se han visto especialmente afectadas por el desempleo, ya que desde 2014, solo una de cada cuatro mujeres jóvenes ha logrado insertarse en el mercado laboral. Entre las razones, las conductas reproductivas no se encuentran exentas, y son señaladas por los empleadores como uno de los motivos para no contratar mujeres de entre 15 y 24 años de edad por lo que ellos consideran que, especialmente en las mujeres jóvenes que integran los hogares más pobres, éstas son víctima de la ausencia de estrategias para promover conductas reproductivas

responsables, por lo que suelen interrumpir sus estudios debido a un embarazo temprano, “o a la imposición familiar de asumir tareas domésticas dentro del hogar. Sin niveles adecuados de educación y presionadas por las actividades domésticas la exclusión del mercado laboral se potencia. De aquí que solo 1 de cada 4 jóvenes mujeres menores de 24 años trabaje. Esta proporción es aún más reducida en los estratos socioeconómicos más bajos.” (IDESA - Instituto para el Desarrollo Social Argentino, 2014)

Considerando que en Argentina las licencias por maternidad y paternidad no son pagadas por el empleador, ya que se hace cargo el Estado a través de la Seguridad Social, resulta fundamental que el trabajador esté registrado. Sin embargo, gran parte de las mujeres se encuentra fuera del sistema.

“De acuerdo a un informe del Observatorio de la Maternidad del año 2013, los grupos de mujeres más desprotegidos suman el 60 por ciento: el 39,7 por ciento tiene un empleo precarizado y un 20,4 por ciento trabaja en el servicio doméstico. Estos datos que al leerlos son solo números, representan a miles de mujeres que al no realizar aportes previsionales, no pueden percibir la asignación que brinda el Estado, enfrentándose así a la vulnerabilidad más extrema: sin trabajo, sin dinero ni obra social que los proteja a ella y su hijo. (Lorenzo, 2015, pág. 1)

Esta situación requiere de políticas públicas y arreglos institucionales que faciliten la conciliación y permitan la promoción de una distribución más igualitaria de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, dado que “la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito laboral, dando lugar a la sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes enfrentan la doble tarea de conciliar trabajo con responsabilidades familiares.” (Aspiazu, 2015)

La conciliación de las tareas de cuidado y la dinámica laboral resulta especialmente necesaria, ya que en Argentina, son las mujeres con responsabilidades familiares las que más se han sumado al mercado laboral (61.2% son madres), aunque éstas suelen ser insertadas en ciertas ramas de la producción, caracterizadas por ser trabajos con alta desprotección social, de baja calidad y con menor nivel de ingresos. Al estar más representadas las mujeres en sectores de empleo no registrado, trabajos temporarios, trabajos a tiempo parcial o en las tareas menos calificadas, además del problema de la

brecha salarial, se encuentra a la mujer en una posición más expuesta a la vulnerabilidad laboral. A su vez, se ha comprobado que la participación laboral femenina aún en la actualidad disminuye en la medida en que éstas tienen más hijos. Este es el panorama que enfrenta la mujer trabajadora argentina.

La asignación social a las mujeres del rol de principales cuidadoras favorece la discriminación laboral, ya que existe un imaginario en torno a las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina, por la potencial condición de madre y los escasos derechos laborales asociados. Los varones, por su parte, no son reconocidos socialmente como cuidadores. La Ley de Contrato de Trabajo, por ejemplo, no reconoce derechos en tiempo a la paternidad para cuidar a los menores (ya que solo estipula 2 días de licencia tras el nacimiento). Además, la escasez de servicios públicos de cuidado constituye otro freno a cualquier posibilidad de conciliación. (Aspiazú, 2015, pág. 4)

Las licencias parentales comprenden la licencia por maternidad, por paternidad, por adopción, licencias de atención infantil y para cuidar de un hijo enfermo. Estas licencias son sistemas parentales que regulan la combinación de algunos entre el trabajo remunerado y la vida familiar. Estas, a su vez, constituyen un instrumento de redistribución del tiempo de trabajo a lo largo de la vida de las personas, y se enmarcan en la categoría más amplia de los sistemas de interrupción de carrera.

El tratamiento que se da en un país a las licencias parentales dice mucho de sus sistemas de atención a la primera infancia, por lo que éstas deben ser estudiadas como un sistema integrado. Debe contemplarse no solo el marco legal de las licencias, sino su contexto con una mirada amplia, considerando las políticas de cuidado infantil, la actitud hacia el trabajo no remunerado, las tendencias del mercado de trabajo, las formas de vida familiar predominantes y las políticas sociales en general. Las licencias parentales pueden definirse como:

Formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones sociales (prestaciones económicas y/o otros derechos de protección social), para atender al nacimiento y a la crianza de los hijos. Tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses infantiles, de las madres y los padres empleados, de los empresarios y otros intereses sociales (normalmente representados por las instituciones públicas). (Roigé, 2006, pág. 238)

Estas suelen variar mucho en distintos países y distintas épocas. A su vez, independientemente de su regulación, la situación del mercado laboral define muchos aspectos de su nivel de cumplimiento y puesta en práctica. Ante un escenario de mayor flexibilidad y alto empleo precario, el nivel de cobertura de estas licencias será menor, y su nivel de incumplimiento, más alto. Asimismo, al poder, las licencias parentales, ser objeto de negociación colectiva, las condiciones de los trabajadores incidirán, necesariamente, en su poder de negociación, por lo que los resultados en un mercado laboral estable y consolidado serán muy diferentes que los de un mercado flexible e irregular. A su vez,

Los sistemas de licencias previstos en las normas vinculadas con el empleo, así como otros beneficios y asignaciones familiares del sistema de seguridad social, juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas. (Laya, y otros, 2016, pág. 5)

En Argentina, la cobertura social se encuentra fragmentada en un mercado laboral desigual con altos índices de informalidad, en el que quienes se encuentran con un contrato de trabajo formalmente registrado gozan de los derechos que prevé la ley para el trabajador asalariado, mientras que los trabajadores no registrados (más de cuatro millones de trabajadores, entre un 33.5% y un 44% de los asalariados del país¹) no cuentan con ninguna protección y ninguno de los beneficios que prevé la ley. (Bertranou & Casanova, 2013); (Lukin, 2012); (El empleo en negro en la Argentina no baja y es de casi 35 por ciento, 2015); (Tarricone, 2015)

A su vez, también existen profundas diferencias entre los derechos que gozan los trabajadores del sector público y el sector privado, y a su vez, se observan diferencias dentro de cada uno de esos sectores, según la actividad que se desempeñe, el sector, la región o la empresa.

Al haber diferencias en el alcance y extensión de las licencias en distintos tipos de empleo y zonas, las diferencias de acceso a derechos de los padres y los niños se profundizan. (Laya, y otros, 2016) A este modelo de cobertura de la protección social que ofrece el mercado laboral formal, se enfrentan nuevos riesgos en los que la inestabilidad, la informalidad, precariedad laboral, el desempleo y la pérdida de valor

¹ Las cifras dadas por distintos estudios arrojan diferentes resultados, al no contarse con cifras oficiales.

salarial que limitan su alcance, al punto que ya no es capaz de absorber a gran parte de la población activa. Se da en este contexto una inequidad importante de acceso a la protección social entre trabajadores formales e informales y desocupados, así como entre hombres y mujeres, y ello se manifiesta en las licencias por maternidad, paternidad y familiares, que se alejan del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo un mínimo de 14 semanas (98 días) de licencia con una tasa de reemplazo de dos tercios del salario, financiado por la seguridad social.

Los tipos de licencias y su duración, varían considerablemente entre lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo, el Régimen de Trabajo Agrario, el régimen especial para el personal de casas particulares, el empleo público nacional, provincial o los convenios que regulan el trabajo docente. Las licencias de maternidad varían de un mínimo de 90 a un máximo de 210 días, mientras que las de paternidad van desde los dos días hasta los 30 días reconocidos por la Ley de Trabajo Agrario N° 26.727/2011. (Repetto, Bonari, & Langou, 2013)

Los intentos por modificar el régimen de licencias parentales no han sido pocos, y el número de proyectos de ley presentados por bloques políticos de distintas líneas y posturas ascienden a más de 38. Sin embargo, pese a que éstos no proponen cambios radicales y ni siquiera llegan a proponer alcanzar los estándares mínimos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, la presión de las Cámaras Empresariales y de la Unión Industrial Argentina se han sumado a las circunstancias que han logrado hasta el momento que este tipo de proyectos no avance. (Lorenzo, 2015)

Cabe considerar, asimismo, que en el país solo se cuenta con licencias por nacimiento de hijo, esto es, de paternidad y maternidad, pero no las destinadas a la crianza de los niños: “En la Argentina se verifica una notable ausencia de las llamadas licencias parentales, es decir, aquellas no estrictamente vinculadas con el nacimiento, sino con el primer tiempo de vida de los niños y niñas.” (Zibecchi, 2014, pág. 70)

Familias del siglo XXI. Rol del padre. El modelo tradicional de familia argentino ha sido la familia nuclear biparental con hijos desde la post guerra, y continúa siendo predominante en la actualidad. Paulatinamente, la sociedad argentina ha evolucionado hacia nuevos modelos familiares en un contexto cultural amplio que da prioridad a las libertades de elección sexual y de género. Se multiplican así las uniones convivenciales,

las familias de triple filiación, familias igualitarias y familias ensambladas con progenitores afines, estas últimas tanto heterosexuales como homosexuales.

Asimismo, las relaciones entre el mercado laboral y las familias también han sufrido cambios profundos de la Organización Internacional del Trabajo estableciendo un mínimo de que plantean nuevas necesidades y realidades a regular. En una sociedad que relega las semanas (responsabilidades de la función reproductiva exclusivamente al núcleo familiar, la inserción de la mujer en el mercado laboral ha venido a transformar los roles y dinámicas de relaciones de la mujer en su rol social, laboral y de madre. Esta, ha encontrado en su logro de mayor independencia económica, con que la carga del trabajo no remunerado continúa dentro de su casi exclusivo ámbito, afectando su calidad de vida y la de sus hijos, pero negativamente, por la sobrecarga que esta sumatoria de responsabilidades y tareas implica:

La familia ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas. Entre ellas: se han diversificado las formas familiares, se ha transformado el modelo de hombre proveedor-mujer cuidadora, se ha desarrollado una tendencia creciente a las familias con jefatura femenina y se ha reducido el tamaño promedio de las familias. Sin embargo, la familia se mantiene como un pilar clave en el régimen de bienestar. El régimen tiene una orientación “familista” que no libera a la mujer de las responsabilidades familiares y en la política social persiste el modelo tradicional de hombre proveedor-mujer cuidadora. (Sunkel, 2006, pág. 46)

El sistema de bienestar argentino, continúa basado en el modelo anacrónico de la dicotomía varón proveedor – mujer ama de casa. A pesar de que ya desde la década del '70 la mujer ha irrumpido en el mercado laboral con fuerza, el único cambio que se ha producido en materia de cuidados, es la recarga de tareas para las mujeres, que duplican su jornada, entre la remunerada y las tareas no remuneradas que duran varias horas diarias, y consisten en educar, criar y atender a los hijos, esto es, tareas de cuidado, y demás tareas domésticas.

La mujer, así, ha conquistado nuevos derechos al acceder al mercado laboral, sin resignar sus derechos sexuales y reproductivos, pero manteniéndose dentro del estereotipo maternalista propio de una sociedad patriarcal. (Faur, 2014) No solo la mujer se ve afectada negativamente por este esquema, sino también el padre, de quien

se ha probado fehacientemente su rol esencial en el desarrollo saludable de la persona humana, en especial en el desarrollo de la personalidad, la plenitud física y espiritual.

Existen diferencias entre los aportes del padre respecto de la madre, lo que lleva a concluir que sus roles son complementarios dentro de la familia. Por ejemplo, la cantidad de tiempo que un padre les lee a sus hijos es un factor determinante para predecir muchas de las habilidades cognitivas, especialmente verbales, de los niños, lo que no se da igual tratándose de la madre. El compromiso del padre en el desarrollo del hijo puede marcar una diferencia sustancial, y este compromiso depende no sólo de la voluntad individual del hombre, sino también de cómo la madre lo estimula a contactarse más con el hijo, y del contexto externo al hogar, especialmente el ámbito laboral, que puede ayudarlo a ser mejor padre o a estar ausente. El padre cumple varios papeles dentro de la familia y su desempeño en cada uno de estos roles es importante, porque, en definitiva, el pleno desarrollo de la personalidad se obtiene por un contexto familiar adecuado. Es así como un hombre puede tener una muy buena relación con sus hijos, pero si su relación conyugal no está funcionando bien, afectará profundamente el desarrollo de esos niños, porque se verá dañado el clima familiar. (Vicuña & Reyes, 2002)

Políticas públicas de cuidado. Rol de la madre, el mercado y la sociedad civil. Los estudios realizados sobre el cuidado infantil y su relación con la economía en Argentina, han detectado una notable carencia de políticas públicas que permitan atender las necesidades básicas que las familias de padre y madre trabajadores requieren para atender sin grandes conflictos su función reproductiva.

La sociedad argentina presenta profundas inequidades de género que se encuentran plasmadas en la normativa laboral y consecuentemente, en las regulaciones del mercado de trabajo. Las familias más vulnerables económicamente, al no contar con políticas públicas de cuidado que brinden instituciones de cuidado infantil accesibles, profundizan su pobreza al abrirse la brecha de desigualdad de oportunidades, perdiendo posibilidades de una inserción plena al mercado de trabajo.

Las políticas públicas de cuidado, son un elemento y factor clave para lograr la equidad de género, la equidad laboral y la armonización de las formas de trabajo remuneradas y no remuneradas de los hogares. El rol de la madre ha sido el que se ha visto sobrecargado con toda la responsabilidad de las actividades de cuidado de los hijos, en un país que les asigna un estereotipo basado en una construcción social aún machista, a pesar de los esfuerzos por lograr la igualdad de género. La mujer ha logrado equiparar

su rol dentro del mercado laboral al del hombre, pero aún continúa sometida a un tipo de distribución inequitativa ante el trabajo no remunerado.

Una solución integral óptima, reclama la atención tanto de la sociedad civil como del mercado, ya que el aporte conjunto de provisión de servicios de cuidado infantil accesible a todos los trabajadores, se puede traducir fácil y rápidamente en un bienestar social y en futuras generaciones protegidas por un cuidado y atención que les permitan desarrollar su pleno potencial, lo que no solo aporta mayor bienestar a la sociedad, sino también al mercado laboral, que se verá beneficiado con mejores recursos humanos.

Finalmente, considerar al cuidado como un derecho, implica tener la posibilidad de gozar de tiempo para autocuidarse y elegir la manera de organizar el cuidado, pero también contar con el tiempo necesario para asumir la obligación que este derecho implica en el cuidado de los demás. La redistribución del tiempo y el trabajo es un eslabón indispensable para consolidar una organización del cuidado orientada por la perspectiva de los derechos, y que resulte más justa para todos y todas. (Rodríguez Enríquez, El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado, 2015)

Aun no se ha encontrado el equilibrio normativo ni a nivel social que permita armonizar las funciones reproductiva y de formación y desarrollo profesional de la mujer. Actualmente, para muchas mujeres, se trata de una opción en la que se elige ser madre o ser profesional. Estudiar, conseguir un trabajo y asegurarse un bienestar económico no es compatible con ser madre y educar a los hijos, en la realidad argentina actual de muchas mujeres que carecen de los medios para pagar por servicios externos de cuidado.

Una de las consecuencias es la postergación de la maternidad ante la imposibilidad de llevar adelante diferentes proyectos simultáneamente, otra, es la formación incompleta de madres que abandonan sus estudios ante la imposibilidad de continuar adelante ante las demandas que les exige la maternidad. No existen guarderías en las Universidades, ni en la mayoría de las empresas, para la lactancia se da una hora, lo que resulta insuficiente para que la mujer vaya a su casa, amamante a su hijo y vuelva, y ello es un problema que se le presenta cuando su bebé tiene apenas un mes y medio de vida y se le termina la licencia; los varones quedan formalmente excluidos del derecho de pasar tiempo con sus hijos y las contradicciones y dobles discursos se hacen evidentes:

El Estado y las organizaciones sociales que están a favor de la lactancia materna fomentan la lactancia y a veces, sin una intención conciente y voluntaria, terminan culpabilizando a las mujeres como si fueran ellas las que no quieren dar de mamar a sus hijos [...] Se valora la maternidad como un hecho social y altruista que además le aporta un valor agregado a la mujer pero por otro lado se la castiga y desprotege con leyes laborales absurdas y desiguales. (Gómez, 2015, pág. 1)

A su vez se acepta sin discusiones que

En los primeros meses de vida el vínculo entre la madre y el bebé es fundamental tanto para el desarrollo físico como para el desarrollo psicológico del niño y este vínculo será la base de todo lo que se construirá más adelante. Este tiempo debe ser respetado, sostenido y protegido para que se transite con todos los recursos necesarios tanto para el bebé como para la madre. (Gómez, 2015, pág. 1)

Pero se espera gozar del beneficio de contar con una sociedad de individuos sanos, y se ignora la importancia de proteger los vínculos entre padres e hijos por sobre las conveniencias económicas. Resulta así, un dilema que la sociedad debe resolver.

Sostiene Carla Zibecchi (2014) que las investigaciones realizadas en América Latina en general, y en Argentina en particular, demuestran una organización social del cuidado profundamente injusta. Actualmente, la organización y distribución de las responsabilidades del cuidado se encuentra distribuida de manera desigual entre familias, Estado, mercado y organizaciones comunitarias, y a la vez, entre hombres y mujeres. Gran parte de las responsabilidades son asumidas por las familias, y dentro de ellas, por las mujeres. Estas llevan adelante las tareas de cuidado en soledad, con la sola intervención del Estado en la provisión de políticas muy específicas, como la educación escolar obligatoria más alguna ayuda económica de beneficios económicos como la Asignación Universal por Hijo y las licencias y coberturas sociales básicas para asalariadas registradas.

Esta provisión de cuidado difiere ampliamente entre distintos estratos sociales y contextos territoriales. Sean zonas urbanas, rurales, determinados lugares de residencia, etc. Los hogares con mayor poder adquisitivo se encuentran en condiciones de adquirir prestaciones de cuidado en el mercado (salas maternales, jardines de infantes privados, niñera), lo que permite que las mujeres de esos hogares puedan continuar desarrollando sus vidas profesionales, mientras que en los hogares más pobres, el cuidado recae en la

familia, muchas veces en mujeres adultas, y con demasiada frecuencia, también en niñas y adolescentes que deben repartir su tiempo entre su educación y las labores domésticas no remuneradas.

Ello conlleva dificultades en el ámbito educativo y, para las mujeres con altas responsabilidades de cuidado que desean ingresar al mercado laboral, la resignación a ocupaciones precarias, cuando no a la exclusión completa de éste. “Sin embargo, como todos estos problemas se producen en el interior de las familias suele concebirse como un problema privado de cada familia y en especial una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

No es habitual que imaginemos que el Estado y otros actores de cuidado deben y pueden responsabilizarse también de esta tarea. Lamentablemente, esta es una idea que aún persiste en nuestra sociedad. En consecuencia, el costo invisible que pagan las mujeres, es en gran medida un campo vacío de atención.” (Zibecchi, 2014, pág. 26) El Estado como actor de cuidado se manifiesta tanto en su función regulatoria de la sociedad como en su capacidad de proveer bienes y servicios de cuidado. Este influye en el cuidado como:

- Proveedor y regulador de la educación pública de gestión estatal o privada.
- Proveedor de programas de atención integral de niños en contextos de pobreza
- Regulador del empleo

En la distribución del tiempo entre los argentinos, estudios realizados en Buenos Aires y Rosario en 2005 y 2012 han arrojado los siguientes resultados.

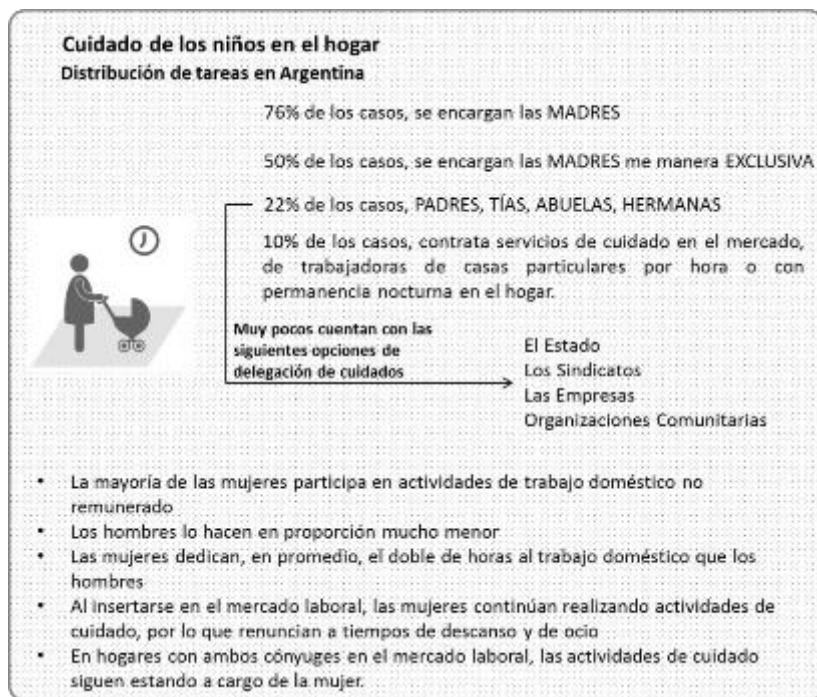


Gráfico: 1 “Distribución de acuerdo a encuestas en Buenos Aires y Rosario” Fuente: (Zibecchi, 2014, pág. 30)

Dentro de la oferta comunitaria, existen comedores, apoyo escolar, guardarropas comunitarios y, en los últimos años, servicios de cuidado para niños de 0 a 5 años a cargo de organizaciones sociales. Estos últimos suelen ser producto de organizaciones de determinados movimientos sociales.

Sus características son muy diversas, por lo que cuentan con personal de distintos niveles de capacitación. Su financiamiento suele ser autogestionado, aunque algunos casos cuentan con ayuda estatal. Se encuentran presentes en espacios especialmente vulnerables, aunque en muy escasa cantidad. (Zibecchi, 2014)

Las empresas argentinas son conscientes de que la edad más productiva en el mercado laboral (25-45 años) coincide con las mayores responsabilidades familiares de cuidado, por lo que cuentan con acciones y políticas de conciliación de familia y trabajo. Si bien éstas deben cumplir con la normativa vigente y con los convenios colectivos de trabajo, los empleadores pueden asumir acciones adicionales brindando beneficios más allá de los derechos establecidos por ley.

En la evaluación de motivación y productividad del personal, la facilitación de la conciliación familia y trabajo constituyen herramientas valiosas, ya que se ha comprobado que opciones como flexibilidad horaria y teletrabajo, reducen el estrés de las madres y reeditan positivamente en su productividad. Si bien este tipo de evolución

se ve en desarrollo en las empresas argentinas, ello se da de manera heterogénea, por lo que constituyen un paliativo para algunos sectores, pero no una solución. (Zibecchi, 2014)

Esta diversidad es una de las particularidades de Argentina, país en el que algunas empresas deciden ampliar las licencias por paternidad por encima de lo establecido por la ley. Los contratos colectivos de trabajo suelen ser el ámbito en el que se negocian estas decisiones, y en la experiencia de otros países han constituido una suerte de preludeo a la incorporación de licencias parentales o por paternidad en sus marcos normativos.

Un ejemplo de lo anterior es la empresa Unilever, que implementó en febrero de 2006, siete días de licencia por paternidad. La empresa consultora Watson Wyatt realizó un estudio en 85 compañías, de las cuales, el 73 por ciento otorga un día más de lo que indica la ley, mientras que el 14 por ciento da más de cuatro días. Microsoft Argentina, otorga cinco días hábiles desde el nacimiento del bebé. Cabe destacar que otras empresas combinan este tipo de beneficio con otros. Por ejemplo, Procter & Gamble, otorga un día adicional al establecido en la ley, además de que ofrece la posibilidad de obtener una licencia sin goce de sueldo hasta que el hijo tenga un año de vida (Samela:2006). (Téllez Lino, 2009)

Otro factor dinamizador en Argentina, es y ha sido el activismo judicial, eje dinamizador de la transformación de múltiples estructuras en la sociedad, a través de las herramientas legales que permiten que los actores sociales canalicen sus demandas relativas al derecho de cuidado, poniendo la cuestión en discusión, exigiendo respuestas y generando antecedentes doctrinarios sumamente valiosos a la hora de proponer una modernización del marco jurídico vigente.

Ejemplo de ello es el fallo confirmado por la Cámara de Apelaciones del fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires del caso “Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) por falta de vacantes en el nivel preinicial e inicial.” (Gherardi & Zibecchi, 2011) Por el cual se condena al Gobierno de la Ciudad a cesar de su omisión de garantizar el acceso a la educación inicial de los niños de 45 días a 5 años de edad, lo que impulsa al Estado a cumplir con sus obligaciones asumidas de cuidado,

dictadas por el artículo 24 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sancionada en octubre de 1996:

La Ciudad asume la responsabilidad indelegable de asegurar y financiar la educación pública, estatal, laica y gratuita en todos los niveles y modalidades, a partir de los cuarenta y cinco días de vida hasta el nivel superior, con carácter obligatorio desde el preescolar hasta completar diez años de escolaridad, o el periodo mayor que la legislación determine [...]. (Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1996)

Consciente del valor del derecho como herramienta de transformación social, el poder judicial ha impuesto el tema de las obligaciones del Estado de garantizar el derecho de cuidado de los ciudadanos, y ha sentado un importante precedente que guíe hacia políticas de cuidado equitativas, hasta que capitalice estos principios la normativa vigente y realice las reformas necesarias para que sea un derecho exigible y de amplio cumplimiento. (Gherardi, El derecho al cuidado de niñas y niños en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2015) Hasta tanto, toda labor teórica y doctrinaria que colabore para el cumplimiento de este objetivo, es claramente valiosa.

De acuerdo a lo expuesto en el presente capítulo, se considera necesario revalorar la importancia de la observación de los aspectos sociales y contextuales a fin de analizar posibles desarrollos evolutivos de nuestro marco jurídico. Desde un punto de vista acotado a lo meramente jurídico, las licencias parentales no ofrecen mayor conflictividad, dado que se trata de una figura que no presenta contradicciones con otros derechos o sobre cuyo bien jurídico protegido existan cuestionamientos relevantes.

Es, sin embargo, de la apreciación de un derecho vivo, dinámico, adecuado a las verdaderas necesidades de la población, que se reivindica la importancia de un abordaje transdisciplinar de las discusiones jurídicas, en el que lo meramente jurídico de analice a la luz de la realidad fáctica que se procura regular, mejorar, garantizar, proteger, corregir, en definitiva, normar.

La problemática de las licencias parentales, como se ha procurado establecer con fundamentos en el presente capítulo, posee un componente social y económico absolutamente fundamental, sobre el cual se plantea la necesidad de un cambio normativo, en vistas de una realidad social y científica que ha evolucionado demostrando fehacientemente el beneficio colectivo y el aporte invaluable a la paz

social que puede aportar una labor conjunta desde las instituciones normativas hasta las estatales, administrativas, educativas y sociales, para la crianza de los niños.

Un enfoque meramente jurídico, sería sesgado, y lo que se procura en el presente, es abrir la perspectiva de análisis, a un enfoque integral, en el que se genere un diálogo entre la realidad objetiva y el cuerpo normativo que la regula. En ese sentido, la realidad argentina, ha presentado cambios en su mercado laboral, con la inclusión de la mujer a éste, generando cambios sustantivos en la crianza de los niños, lo que requiere de respuestas jurídicas acordes a una necesidad concreta de conciliación de la vida familiar y laboral de los habitantes del suelo argentino.

Es en estos elementos expuestos, que se fundamenta la necesidad de un cambio normativo que contemple, simplemente, la extensión de las licencias por nacimiento, con un criterio de igualdad de género, y que se contemplen de la misma manera, las licencias parentales concebidas como espacios para la crianza de los hijos, en un contexto de vínculos saludables desde la más tierna infancia.

Capítulo 2 Licencias Parentales, su abordaje jurídico

El reputado filósofo del derecho francés François Ost, en su propuesta de adopción de una ciencia del Derecho Interdisciplinaria, propone la incorporación de múltiples saberes como propuesta epistemológica de racionalización del fenómeno jurídico, para lo que se procura explicar el Derecho en relación a otros hechos o ciencias sociales, alejándose del monólogo dogmático, pero sin mutilar la especificidad de la disciplina jurídica. (Ost, 2005)

Es por ello, que a fin de no perderse en categorías conceptuales diferentes al abordaje jurídico, se procura concentrar en el presente capítulo, aspectos que hacen a lo exclusivamente disciplinar dentro del derecho en el sentido estricto de la temática abordada.

Los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Las licencias parentales se encuentran comprendidas dentro de los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional, entre los que se incluyen los permisos por nacimiento, de lactancia, la reducción de jornada y demás medidas tendientes a la conciliación de las tareas laborales remuneradas y no remuneradas de los trabajadores.

Es evidente que las decisiones que toma cada persona en relación a sus responsabilidades en el núcleo familiar o a la intensidad de su carrera profesional son de carácter privado. No obstante, en el contexto de las sociedades del bienestar, este tipo de elecciones personalísimas se pueden tomar teniendo en cuenta todo un conjunto de derechos subjetivos que permiten dedicar tiempo de trabajo al cuidado de la familia y a los que comúnmente nos referimos como derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. (Cuesta López, 2010, pág. 2)

Esta categoría de Derechos, especialmente contemplada en el ámbito europeo, donde ha logrado mayor trascendencia, ha tenido originalmente a la mujer como principal destinataria de las medidas de conciliación, pero poco a poco éstos se han ido reconociendo también para los hombres, al comprender que un sistema de conciliación mal diseñado, puede generar un efecto contrario al buscado, profundizando las desigualdades en el acceso y promoción en el mercado de trabajo. (Cuesta López, 2010)

El Derecho de conciliación de la vida familiar y laboral comprende una serie de instrumentos que permiten a trabajadores de ambos sexos, conciliar su vida personal familiar con sus profesiones y vida laboral, con el objetivo de evitar todo tipo de discriminación de género y procurando fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Este ha alcanzado distintos niveles de desarrollo en unos y otros países, siendo Europa, referente en la materia. (Aguilera Izquierdo, 2007)

Cabe, entonces, concebir, a las leyes de igualdad de género, antidiscriminación y de búsqueda de igualdad, como parte de este colectivo jurídico. Sin embargo, las estrategias adoptadas por la legislación argentina para lograr conciliar la vida laboral y familiar de trabajadores con responsabilidades familiares, se encuentra actualmente, según el análisis de María Teresa Luena (2012), en crisis, por encontrarse desfasado respecto de los cambios evidenciados en el mundo del trabajo remunerado. El Estado, a través de la normativa, ha mantenido políticas laborales asentadas en la división de roles, con una asignación tácita de la responsabilidad del trabajo doméstico exclusivamente a la mujer, por lo que no ha desarrollado respuestas normativas acordes a la igualdad de oportunidades en el acceso al cuidado de calidad para hijos que crecen en el seno de diferentes tipos de familias, ni mucho menos, la distribución más equitativa de hombres y mujeres en las labores domésticas y de cuidado. El derecho argentino, en este sentido, aún no se ha logrado adecuar al contexto normativo

internacional, ignorando la premisa de que los cuidados son una responsabilidad social, restringiéndolo a la esfera no solo privada, sino también femenina.

La conciliación entre la vida familiar y laboral requiere de leyes y políticas públicas que cumplan funciones de arbitraje entre ambas esferas y que fortalezcan las capacidades del Estado y la institucionalidad, especialmente la laboral. No obstante, estas medidas tienden a centrarse en las mujeres y en demandas conciliatorias muy específicas, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a madres y padres. Además, están diseñadas para trabajadoras formales, lo que no se condice con la realidad de la mayoría de la población trabajadora.

Si no se ajustan a los patrones de cambio social y a las reivindicaciones de género, las estructuras políticas y jurídicas pueden reproducir las estructuras de la desigualdad, generando altos costos para todos los actores [...]En el contexto actual de América Latina y el Caribe, caracterizado por la baja cobertura, la transferencia de responsabilidades a las familias y el mercado, la debilidad relativa del Estado y el empobrecimiento de los sectores desfavorecidos, asegurar el bienestar y la autonomía de todas las personas exige que los criterios de universalidad y equidad estén presentes en el diseño de la legislación y las políticas públicas. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 25)

El organismo internacional denuncia que aun cuando la región Latinoamericana ha presentado una de las más altas tasas de ratificación al Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, las disposiciones legales que incluyan el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares, son muy poco frecuentes, ya que el Estado, en general, no atiende a sus responsabilidades de cuidado, y relega la consideración de éstas a un asunto privado y familiar. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009)

El art. 6 de la Convención establece que las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para 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 con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas. (Luena, 2012, pág. 5)

Las estrategias conciliatorias en el cuerpo legal pueden adoptar distintas estrategias. Estas pueden ser:

1. De secuencia, por la cual se alternan los tiempos destinados a la vida laboral y familiar, dentro de la cual se incluyen las licencias laborales, la jornada parcial y la flexibilización espacial y temporal del trabajo.
2. De tipo derivativo. Caracterizadas por trasladar tareas reproductivas hacia el mercado y los servicios públicos. Comprende subsidios para compra de servicios privados de cuidado, prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado y prolongación del horario escolar.
3. Reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres: Si bien este punto utiliza un vocabulario que remite directamente al análisis social, se trata de una de las categorías de clasificación de normativas jurídicas desarrollada por Luena (2012), quien hace referencia con ello a las Leyes que promueven cambios culturales y transformaciones en el mercado laboral para la admisión de alternativas al modelo que promueve al hombre como proveedor. Dentro de esta categoría se encuentran las Licencias de paternidad.

Argentina, ha adoptado un modelo normativo de secuencia, sin avances en ninguno de los otros, salvo en colectivos aislados o como parte de arreglos privados en determinadas empresas o sectores productivos. Este país no ha plasmado en su cuerpo normativo el reflejo de las transformaciones sociales y económicas observables en el presente, o lo ha hecho de manera pobre y deficiente, y según un criterio tradicional discriminatorio hacia la mujer. Este criterio, se mantiene incólume desde la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores de 1907 y la Ley de Contrato de trabajo de 1974, sin alterarse en las sucesivas modificaciones de los derechos y deberes de cuidado infantil, siempre reconocidos exclusivamente a la mujer.

Las normas conciliatorias en Argentina prevén básicamente la licencia de 12 semanas por maternidad, descansos por lactancia y el beneficio de excedencia por un plazo de 3 a 6 meses, quedando relegado el padre del recién nacido al goce de apenas 2 días, sin excepción. La letra actual de la legislación laboral, refuerza con ello el modelo de varón proveedor, mujer cuidadora, en el que no se contempla más allá de esos dos días contemplados en la legislación laboral argentina, la participación del padre en la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de los hijos. (Ackerman & Birgin, 2000)

Son numerosas las situaciones no contempladas, entre las que se encuentran el fallecimiento, enfermedad o imposibilidad de la madre para cuidar del niño. Situaciones en que el padre no tiene derecho a gozar de licencia alguna. Tampoco contempla los casos de licencia por adopción, que son equiparados por la jurisprudencia en el caso de las mujeres adoptantes, pero que no pueden ser equiparados en otros casos, como por ejemplo el del varón adoptante único.

A tal punto la normativa laboral omite que no siempre hay una mujer-madre para cuidar al niño o niña que se incorpora a la familia –ya sea por nacimiento o adopción-, que ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto –situación por fortuna cada vez menos frecuente, pero no inexistente- le corresponde al/la cónyuge un permiso de cuidado equivalente al que esa mujer habría tenido. Aquí nuevamente, no sólo el padre o la comadre son discriminados en sus derechos laborales, sino también los niños y niñas que viven esta situación.[...] Tampoco se ha incrementado la oferta de infraestructura pública y servicios de cuidado. (Luena, 2012, pág. 8)

Los avances que se han esbozado en Argentina, aun son incipientes, y se remiten prioritariamente a la extensión de los permisos de cuidado para las mujeres. Sin embargo, a través de negociaciones paritarias, algunos gremios han logrado establecer regímenes de licencias parentales avanzando sobre la regulación establecida en la Ley de Contrato de Trabajo.

Existen numerosas propuestas legislativas con estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reforma a fin de establecer una conciliación de la vida familiar sin desmedro de la calidad de vida y las oportunidades de carrera y trabajo, basados, fundamentalmente, en las normas internacionales que se ocupan de la temática de tareas de cuidado. Estas coinciden en la necesidad de incrementar los plazos de licencias tanto a madres como a padres, y en equiparar los derechos y responsabilidades de estos en las tareas de cuidado. Ello incluye la maternidad-paternidad biológica y también la adoptiva. (Majlin, 2015)

Se ha intentado aprobar en dos oportunidades una ley nacional sobre licencias. La primera ha sido aprobada por las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia aprobaron en 2012, con una propuesta de modificación de los artículos referidos a las licencias en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744/1976, la Ley de Asignaciones Familiares 24.714/1996, la Ley de Obras Sociales 23.660/1989 y la ley sobre licencias especiales (Ley 24.716/1996). Le dictamen ampliaba la licencia

por maternidad a 100 días, incluyendo a las madres adoptivas y a las madres de niños/as nacidos sin vida, y algunas licencias familiares. Perdió estado parlamentario en 2013. También en 2012 se logró media sanción de un proyecto de ampliación de las licencias propuesto por el estudio de la Comisión de Población del Senado de 13 proyectos previos. Sin embargo se limitaba, en cuanto a las licencias por paternidad, a una extensión a 5 días. Aún en noviembre de 2013 existían 45 proyectos de ley sobre licencias de conciliación de vida familiar y laboral con estado parlamentario. Del análisis de éstos surge que ni siquiera en el ámbito de los proyectos de ley se ha incluido la noción de conciliación con perspectiva de igualdad de género. Solo tres de 28 proyectos de licencias por paternidad, proponen licencias mayores a 35 días.

Las diferencias entre los períodos propuestos para la licencia por adopción de los padres reproducen el sesgo de género presente en las licencias por maternidad y paternidad: solo 1 proyecto propone extenderla 180 días; 2 proyectos proponen extenderla a 120 días en caso de tenencia de menor de 3 años (si el niño o niña tiene entre 4 y 7 años tendrá 60 días de licencia); 1 proyecto propone extenderla a 126 días; 1 proyecto propone extenderla a 50 días ; 2 proyectos proponen extenderla a 45 días; 3 proyectos proponen extenderla a entre 16 y 35 días; 7 proyectos proponen entre 6 y 15 días y, 3 proyectos, a menos de 5 días. (Repetto, Bonari, & Langou, 2013)

Ninguna de estas, igualmente, ha logrado ser sancionada, y los proyectos van perdiendo estado parlamentario y siendo renovados por otros similares. (Honorable Senado de la Nación Argentina, 2016) Más recientemente, el Diputado Pablo López, autor de uno de estos proyectos, afirma que:

Ampliamos el tiempo de licencia por maternidad e inauguramos la licencia paterna casi inexistente hasta ahora. Con este dictamen damos base real a la socialización entre ambos progenitores de las tareas domésticas y la crianza de los niños, en el sentido más amplio, y pretendemos terminar con el restrictivo sistema actual, que otorga licencias por un tiempo inferior al que establece, incluso, la Organización Internacional del Trabajo. (Majlin, 2015)

Por otro lado, la propuesta de reforma de la CTA - Central de Trabajadores de la Argentina realizada, propone una iniciativa que abarca los siguientes puntos:

- Aumenta a 120 días la licencia por maternidad y 30 días más por nacimiento múltiple. Pero aclara que a los 3 años de la vigencia de esta ley se agregan 60 días, que pueden ser elegidos por cualquier integrante de la pareja (parentalidad).

- 15 días por paternidad, incluyendo a los 3 años 15 días más.
- Equipara estas licencias para la adopción, pudiendo decidir qué miembro de la pareja toma la licencia o alternándola (ver aparte).
- 20 días de licencia para tratamientos de reproducción asistida y también, pero de menos días, para quien la acompañe.
- Extiende la protección contra el despido cuando nace un hijo para los trabajadores varones.
- Equipara todos los derechos a las parejas del mismo sexo. (La CTA busca ampliar a 15 días las licencias por paternidad, 2014)

La licencia por paternidad es una herramienta jurídica primordial para reducir los índices de equidad de género, que ha demostrado lograr incrementar significativamente la participación de los padres en la crianza y el cuidado de los hijos, a la vez que ha logrado con ellos, en los países en que se ha implementado, especialmente europeos, verdaderas condiciones de igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral.

El Estado tiene la obligación de generar los cambios necesarios para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, así como promover las leyes que tengan como objetivo proteger a los mismos desde la concepción. Es posible afirmar sin hesitación que resulta necesario aplicar el principio de igualdad, los valores de equidad y justicia, debiendo concluirse que el resguardo y el fortalecimiento de los vínculos familiares es un acto que compromete a los padres por igual. Si la ley llega a cambiar y se le otorgan cinco días a los padres no es un cambio -no se cumpliría el objetivo buscado- ya que es una licencia insuficiente para una crianza compartida. No es una cuestión individual o de cada pareja o familia en particular sino de todos los integrantes de la sociedad lo que se traduce en la imperiosa necesidad de reformar el régimen de licencia parental. Es el Estado quien debe hacerse cargo de los costos al igual que la licencia por maternidad, solo en ese supuesto existiría una reforma progresista. (Pérez Talamonti, 2012)

La licencia ordinaria se encuentra contemplada por el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo y las especiales, en el 158. En los artículos 177 y 178 se contempla la protección de la maternidad, la prohibición de trabajar y la conservación del empleo de la mujer. La licencia por paternidad, contemplada en el artículo 158, se encuentra en debate en Argentina desde hace varios años ya, sin haberse logrado el consenso suficiente como para extenderla. Mucho menos, para considerar la licencia parental, por

lo que el marco normativo argentino se encuentra aún muy lejos de lograr un cuerpo legislativo de verdadera conciliación de la vida familiar y laboral. Los detalles respecto de los fundamentos del derecho internacional y el detalle de la normativa nacional, se desarrollan con mayor detalle en los capítulos siguientes.

Fundamentos constitucionales de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y personal. El texto constitucional nacional no ha enunciado el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional como un derecho subjetivo autónomo. Sin embargo, diferentes disposiciones de rango legal, confluyen en el ordenamiento jurídico argentino con miras a la consolidación de la vida familiar y profesional sobre sólidos fundamentos dogmático-constitucionales: La protección de la familia y de la infancia es concebida en las declaraciones de derechos como principios rectores de la actuación de los poderes públicos, a la vez que se ha considerado la protección de la maternidad como una proyección legislativa en el ámbito laboral del derecho a la igualdad de género sin discriminación, a la vez que se refuerza en la protección de la niñez. El Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina garantiza la protección integral de la familia y la compensación económica familiar. En su Artículo 75 habilita al Congreso a sancionar leyes que garanticen y promuevan la real igualdad de oportunidades y de trato, en particular de niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad, y a garantizar la seguridad social e integral de protección del niño y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia, aunque no hace referencia en éste al rol del padre. (Constitucion de la Nacion Argentina, 1994)

A su vez, se ha elevado a rango constitucional, tratados que recogen importantes derechos humanos íntimamente relacionados con el bien jurídico protegido en los derechos de conciliación. Entre ellos, cabe mencionar el Convenio 3 de 1919, ratificado por Argentina, que aborda la problemática de las mujeres trabajadoras, el Convenio 103 que brinda garantías a la mujer en cuanto a su función de madre, el Convenio 41 que resguarda a la mujer de los trabajos peligrosos o inadecuados para ella y los Convenios 100, C111 y C156 que ya se orientan a la garantía de no discriminación y a la creación de condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades. Entre otros, cabe mencionar también:

- La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054) sostiene en sus artículos 17 de Protección de la Familia y 19 de Derechos del niño, que

son los Estados quienes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges y que todo niño tiene derecho a las medidas de protección que requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. (Naciones Unidas, 1948)

- La Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23.849) sostiene en su artículo 18, la obligación del Estado de garantizar el principio para ambos padres de participar en las obligaciones comunes de crianza y del desarrollo del niño, y que deben propiciar los medios necesarios para su cumplimiento. A su vez, esta contempla el Estado debe, para ofrecer dichas garantías, prestar a éstos asistencia apropiada. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1989)
- En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su artículo 10, también se sostiene que es el Estado quien debe brindar asistencia y protección a las familias para el cuidado y educación de los hijos. (Naciones Unidas, 1976)

Cabe insistir en que dichos convenios, al haber sido ratificados por Argentina, y en virtud de lo dispuesto por la Constitución Nacional, poseen raigambre constitucional y consiguientemente obligan al Estado directamente a dar cumplimiento a dichos lineamientos y normativas, para lo cual debe crear derechos operativos a favor de los ciudadanos quienes brindan protección.

Ya dentro del contexto normativo nacional, cabe considerar los derechos de conciliación previstos por la Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.744, que protege la maternidad, considera las tareas de cuidado aunque con un sesgo de atribución exclusiva a la madre, y excluye absolutamente la consideración de la corresponsabilidad compartida con los padres en las tareas de cuidado, o alguna referencia de fomento a la corresponsabilidad de cuidado del Estado u otros actores sociales, a excepción del artículo 179 que prevé como deber del empleador la habilitación de salas maternas y guarderías para niños en establecimientos con una cantidad crítica de mujeres trabajadoras, aunque es inexigible por no estar reglamentado.. La única figura a considerar, es el ya mencionado artículo 158 que brinda dos días de licencia por paternidad. El padre es a tal punto relegado de cualquier consideración, que ni siquiera ante el supuesto de fallecimiento de la madre tras el parto, dispone de licencia de cuidado alguna para con el hijo recién nacido. (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974); (Pautassi, 2007) Otras normas como el Estatuto del Servicio Doméstico y el

Régimen del Trabajador Agrario también consideran normas de conciliación que serán abordadas en el capítulo correspondiente.

Bien jurídico protegido. Fundamentalmente, las normas de conciliación de la vida familiar y laboral, procuran garantizar la provisión de cuidado infantil en un entorno de calidad de vida familiar, y la equiparación de género en las tareas de cuidado y en el ámbito laboral en verdaderas condiciones de igualdad de oportunidades. Los derechos de conciliación:

tienen como objetivo directo proteger los intereses familiares, pero como sexo femenino y responsabilidades familiares son factores que suelen ir unidos pues la práctica social demuestra que el cuidado de la familia recae preferentemente sobre las mujeres, todas las medidas que permiten a los trabajadores compatibilizar su trabajo con el cuidado de sus hijos o familiares, indirectamente tienen una finalidad de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (Aguilera Izquierdo, 2007, pág. 71)

Se derivan de éstos, entonces, la igualdad de género y la protección integral y la calidad de vida y salud para individuos y familias.

El permiso parental en el marco de los derechos de conciliación. Esta normativa aun no contemplada en el marco jurídico de conciliación argentino, cumple una función primordial en la promoción de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Para ello, la normativa europea, promueve que este derecho sea obligatorio e intransferible para el padre, a fin de realmente lograr el objetivo de colocar a ambos, padre y madre, en situación de igualdad para el mercado laboral, disolviendo las diferencias y discriminaciones existentes en la actualidad en múltiples países que no han logrado avanzar en la legislación del permiso parental. (Cuesta López, 2010)

Una de las medidas que promueve la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación son las licencias parentales, es decir, períodos de tiempo durante los cuales un trabajador o trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo con reserva de él por nacimiento, adopción o tutela de un hijo/a para su cuidado. Ello conlleva la asunción de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo de ambos cónyuges, más en consonancia con la realidad actual. De acuerdo a la experiencia internacional, es recomendable que las licencias parentales sean remuneradas por los sistemas de la seguridad social, tengan una duración adecuada, puedan ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad y paternidad por ambos cónyuges, a tiempo completo o de modo parcializado, con una parte intransferible para cada

cónyuge y otro tiempo que debería poder ser compartido por ambos. (Lupica, 2015, pág. 2)

Resulta necesario contar en Argentina con un contenido jurídico asociado a políticas de igualdad, regulaciones sobre la infraestructura del cuidado y la división sexual del trabajo más equitativo a fin de desplazar un marco normativo que no logra combatir la segregación laboral, la desigualdad e inequidad en los derechos del trabajador y que no contempla la situación de los trabajadores no asalariados, que aún se encuentran en una situación de mayor desamparo a la descrita en el presente capítulo. El Derecho laboral actual con su régimen de licencias vigente, se basa en criterios de inequidad de género y en una visión sesgada de la verdadera naturaleza de las políticas de cuidado. Es por ello que se requiere de una evolución normativa nacional en materia de derechos de conciliación de la vida familiar y profesional, que contemple la realidad de la población trabajadora argentina.

La Evolución de los Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa, se ha elaborado sobre una base no netamente jurídica, sino basada en el análisis de la situación social, familiar, y en saberes científicos modernos, así como sobre el análisis estadístico de conductas de cuidado de la población, y de la efectividad de las políticas de género impulsadas desde diferentes propuestas normativas hasta dar con un régimen equilibrado y con resultados positivos. Para ello se han basado en las estadísticas públicas, en el uso diferencial de los permisos de parte de hombres y mujeres, en los factores determinantes de tal uso diferencial de los permisos, en los efectos sobre la división sexual del trabajo, sobre la participación laboral, los salarios y la segregación del mercado de trabajo, así como en el análisis de los incentivos y desincentivos laborales relacionados con el género. Esto ha permitido desarrollar una normativa afín a la realidad vigente en estos países, que da una respuesta adecuada a necesidades reales. (Castro García & Pazos Morán, 2008)

Es por ello que, de las precisiones aportadas en el presente capítulo, se pretende volver al diálogo entre el derecho y otras disciplinas del conocimiento como herramientas para un abordaje integral de la problemática, tal como se plantea el enfoque del presente trabajo, siguiendo la perspectiva holística planteada por autores como Michel van de Kerchove, Malinosky, Savigny, Recasens Siches, Paul W. Kahn, Reale, Fernández Sessarego, Morton Horwitz, Duncan Kennedy, Mark Tushnet, Karl Klare, Robert

Gordon, Peter Gabel, Mark Kelman, Richard Abel, Thomas Heller, David Trubek, William Simon y el brasilero Roberto Mangabeira Unger, y el ya mencionado François Ost, entre otros. (Torres, 2012); (Vera, 2003); (Bernal Mansilla, 2014); (Torroella, 2006); (Wolkmer, 2003); (Wolkmer & Suárez Villegas, Pluralismo jurídico: fundamentos de una nueva cultura del derecho, 2006)

Capítulo 3 Tendencias en el Derecho Internacional y en el Derecho Comparado, abordaje jurídico. Normativas y estudios de las consecuencias de su puesta en práctica. Experiencias exitosas.

A continuación se continúa con el abordaje jurídico de la materia, desde una perspectiva del Derecho Internacional, dado que éste ha hecho importantes avances en señalar las tendencias y necesidades a abordar en los marcos jurídicos de los distintos países, a fin de fomentar por medio de normas de conciliación de la vida familiar y laboral adecuadas, una verdadera igualdad de género y protección de la familia en un sentido integral y moderno.

Instrumentos internacionales: El marco jurídico internacional se ha ocupado activamente de la temática de las licencias por paternidad y maternidad, procurando avanzar en la protección de los derechos de los hijos y de sus progenitores, aportando una vasta producción de documentos, acuerdos, convenios, recomendaciones y demás.

Argentina, mediante el artículo 75 inciso 22 de su Constitución Nacional de 1994, ha dado jerarquía constitucional a una buena parte de las declaraciones y tratados internacionales que versan sobre esta temática. (Constitucion de la Nacion Argentina, 1994)

Instrumentos Internacionales con jerarquía constitucional

Tema: Licencias por paternidad y maternidad

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales” artículo 25 inciso 2

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado en 1966, entra en vigor en 1976)

“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder una licencia con remuneración o prestaciones adecuadas de la seguridad social...”. artículo 10 inciso 2

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Pacto de San José de Costa Rica) Establece que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

“... implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales ... protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella... toda mujer en estado de gravidez o en época de el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”. artículo 11

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

El Estado “debe asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres”. artículo 24 inciso d)

Gráfico: 2 “Licencias en el derecho internacional” Elaboración Propia. Fuentes: (Naciones Unidas, 1948); (Organización de los Estados Americanos, 1969); (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1989); (Naciones Unidas, 1976); (Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer , 1979); (Aulicino, Cano, Díaz Langou, & Tedeschi, 2013)

Entre los instrumentos internacionales que han aportado orientación al derecho laboral argentino, se destacan especialmente los Convenios y recomendaciones de la OIT:

Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad de 1919. Ratificado por Argentina en 1933.

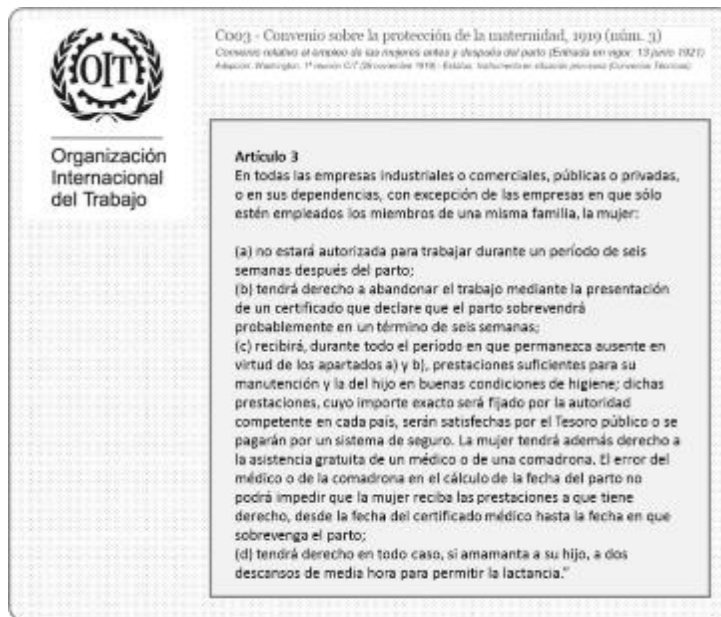


Gráfico: 3 “Convenio N° 3 Organización Internacional del Trabajo” Fuente: (Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad, 1919)

Este instrumento resulta relevante por afianzar en la normativa internacional la protección de la maternidad, a fin de cuidar de la salud de la madre ante sus funciones reproductivas.

El documento reconoce la función social de protección de la reproducción de la población de parte de los Estados, y sugiere medidas para garantizar que la madre trabajadora no sufra limitaciones en su rol de madre por su situación laboral.

El Convenio N° 156, que procura garantizar la igualdad efectiva de oportunidad y trato en trabajadores con responsabilidades familiares de ambos sexos y fomenta la participación del padre en la atención, cuidado, educación y asistencia de los niños. Ratificado por Argentina en 1988.

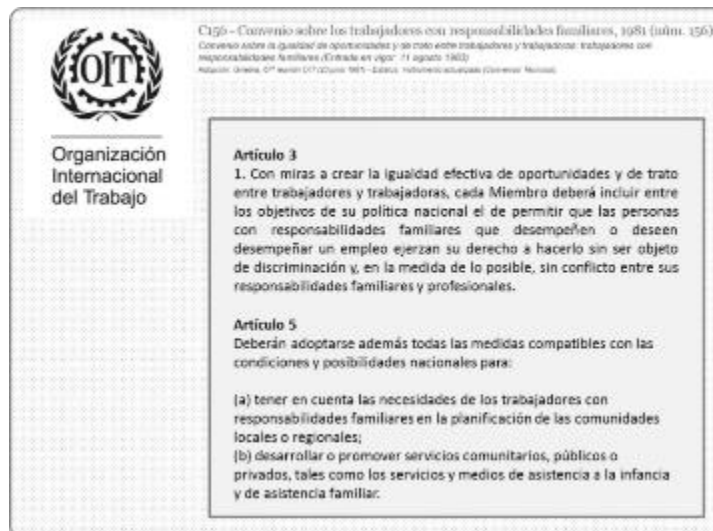


Gráfico: 4 “Convenio N° 156 Organización Internacional del Trabajo” Fuente: (Convenio N° 56 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)

Nótese la fecha de ratificación de este convenio: 1988. Desde hace 28 años, Argentina se encuentra comprometida como Estado suscripto a este Convenio, a garantizar la igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras, con especial consideración de las responsabilidades familiares, para lo que se encuentra comprometido a adoptar medidas necesarias. Sin embargo, la situación de hombres y mujeres dista mucho de ser concebida con el criterio igualitario que el Convenio N° 156 le imprime a las tareas de cuidado y a la equidad laboral de género, y aún no se han desarrollado servicios comunitarios para brindar asistencia a la infancia o asistencia familiar, suficientes como para abarcar a toda la población. Y mucho menos, a la población trabajadora no asalariada que ni siquiera es considerada en las medidas mínimas de conciliación laboral y familiar, quedando absolutamente relegadas las funciones reproductivas de la población al plano privado.

Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, del año 2000, que recomienda un derecho de licencia mayor a 14 semanas para la madre con un pago no menor a dos terceras partes del salario. Incluye el tiempo de lactancia remunerado. No ha sido ratificado por Argentina, y su legislación tampoco cumple lo requerido por el convenio.

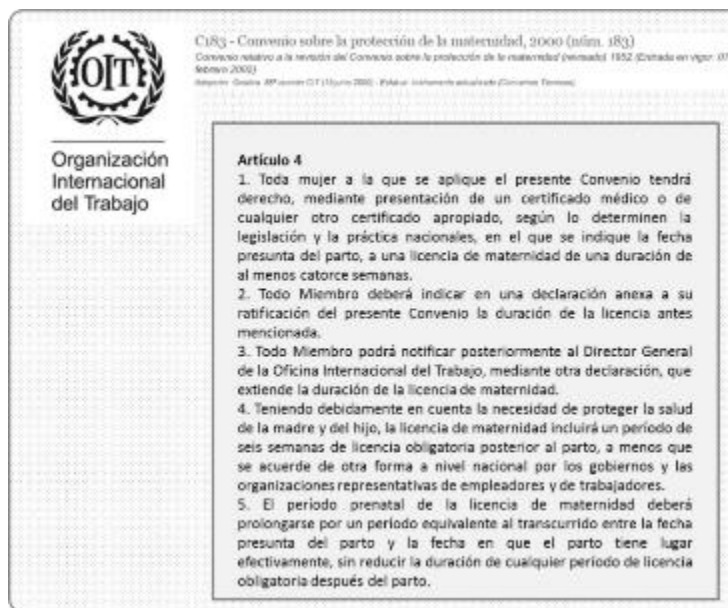


Gráfico: 5 “Convenio N° 183 Organización Internacional del Trabajo” Fuente: (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000)

Este Convenio es relevante dado que presenta aspectos mínimos muy concretos a cumplir en función de ofrecer desde el amparo Estatal, una verdadera protección de la maternidad en términos de espacios temporales suficientes como para un total restablecimiento de la madre y para generar un vínculo sano con el niño. Cabe considerar que esto plantea un mínimo, y que el Convenio se basa en el supuesto de que menos del periodo propuesto resulta ampliamente insuficiente, a lo que agrega que ello comprende la necesidad de proteger la salud tanto de la madre como la del niño, para lo que considera, además, permisos prenatales y licencias adicionales. Sin embargo, Argentina no cumple con los requisitos mínimos, estando muy por debajo de lo que la comunidad internacional estima suficiente para dar protección eficaz a la madre y el niño. Se está tratando de algo básico, como la salud, por lo que se estima que se requiere de un ejercicio intelectual, social y jurídico mucho más profundo para incluir en la normativa nacional la salud de la madre y del niño en términos realistas, y, mucho más profundo aún, para llegar a la abstracción de la salud psicofísica de la familia con vínculos cercanos entre madres, padres e hijos.

El Convenio y la Recomendación N° 111 proponen la no discriminación de género. La Recomendación N° 165 sobre responsabilidades familiares señala la importancia de adaptar la vida laboral a las necesidades de las familias. Esta recomendación menciona la licencia parental en su artículo 22, para el cuidado de los niños. El Convenio N° 111 ha sido ratificado por Argentina en 1968.

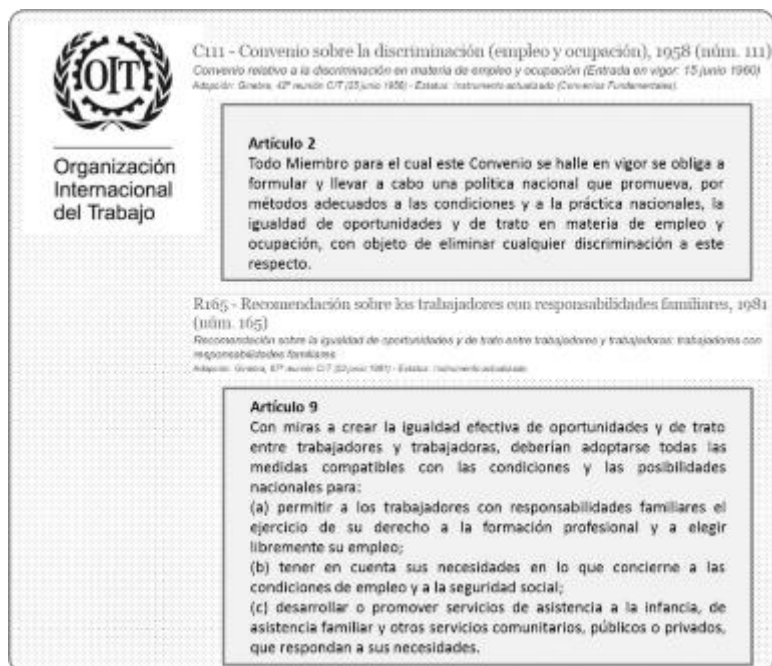


Gráfico: 6 “Convenios OIT” Fuentes: (Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958); (Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)

Nuevamente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo insisten en adecuar la normativa a realidades concretas. Para ello, Argentina debe trazar un camino que le permita evolucionar desde una normativa por debajo de los mínimos recomendados para la protección de la maternidad y para la conciliación laboral y familiar, hacia un marco jurídico mucho más evolucionado, basado en los criterios de verdadera igualdad laboral de género, que erradiquen de manera eficaz la discriminación. Este Convenio ha sido ratificado por Argentina, por lo que existe una deuda pendiente por la cual se debe dar respuesta normativa real acorde a la verdadera situación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

El convenio N° 103 y la Recomendación N° 95 insisten sobre la protección de la maternidad y la igualdad oportunidades en los trabajadores de distinto género. No ha sido ratificado por Argentina.

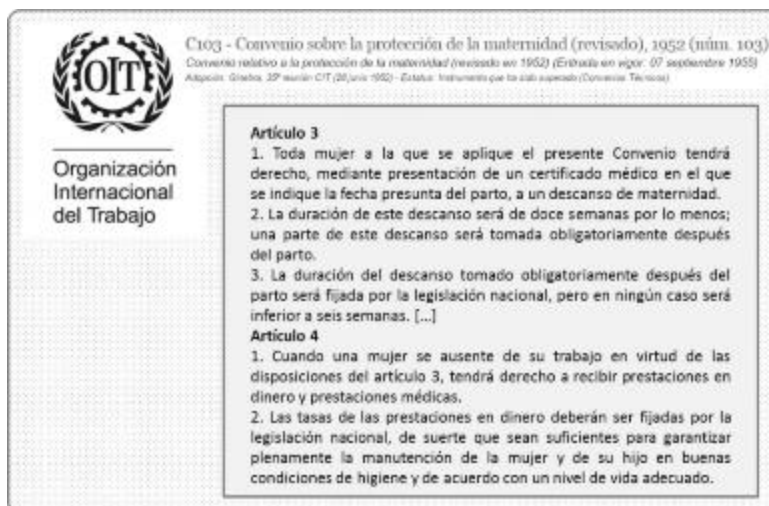


Gráfico: 7 “Convenios OIT” Fuente: (Convenio N°3 sobre la protección de la maternidad, 1952)

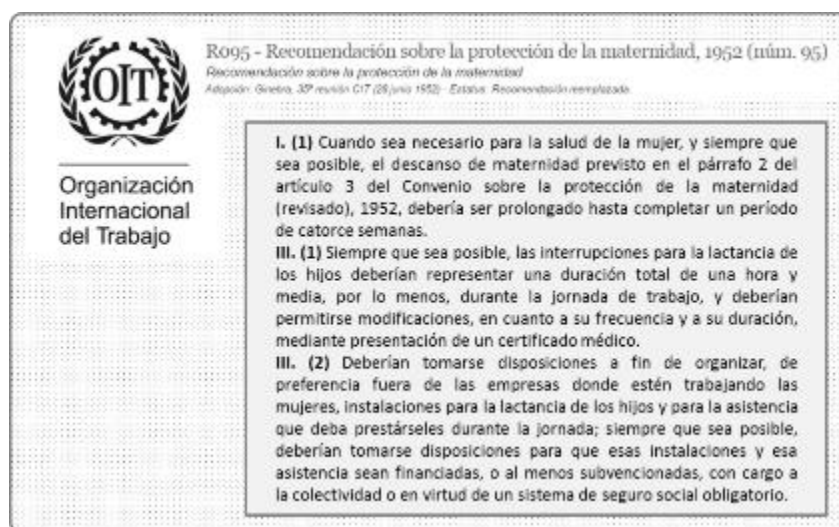


Gráfico: 8 “Recomendaciones OIT” Fuente: (Recomendación N° 95 sobre la protección de la maternidad, 1952)

Nuevamente se insiste sobre la verdadera igualdad laboral de género, en función de que aún no ha sido cabalmente comprendida por los marcos normativos de muchos países como Argentina, que desconocen los efectos negativos que las licencias por responsabilidades familiares y de cuidado exclusivas para la mujer ejercen en el mercado laboral. Sí se encuentra mejor adecuada la normativa nacional a lo solicitado por el Convenio N° 3, que protege a la maternidad y contempla la lactancia y la disposición de instalaciones de cuidado para las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral. Aunque sin lograr cumplir con los plazos mínimos sugeridos, y con la disposición de una normativa no regulada y por lo tanto no exigible en materia de instalaciones de asistencia para el cuidado de hijos de mujeres trabajadoras. En éstos, sin embargo, no se encuentra tan presente como en otros Convenios la importancia del

rol paterno, por lo que se concentran casi exclusivamente en la protección de la madre. Sin embargo, una observación de estos Convenios como un colectivo de acuerdos complementarios, permiten observar en éste una reafirmación de presupuestos mínimos que se completan con otros Convenios que toman en cuenta conceptos más amplios de conciliación laboral y familiar con verdadera igualdad de género.

Otras Recomendaciones que no forman parte de la legislación argentina, abordan la temática desde diversos ángulos y aspectos:

La Recomendación 123 de 1965 sobre el Empleo de las mujeres con responsabilidades familiares insiste sobre la no discriminación y facilitación para el cumplimiento de responsabilidades de cuidado en las mujeres trabajadoras.

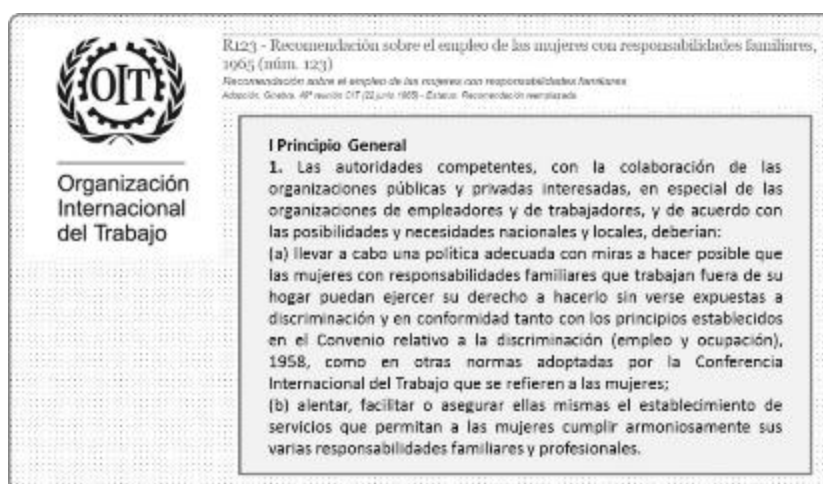


Gráfico: 9 “Recomendación OIT sobre la mujer trabajadora con responsabilidades familiares”
Fuente: (Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965)

La no discriminación de la mujer en el ámbito laboral requiere de un marco normativo que con un criterio inteligente, genere las condiciones para armonizar las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores sin recargar a la mujer con éstas en detrimento del varón. Una verdadera normativa no discriminatoria, no puede recargar en la mujer el supuesto del ejercicio de las tareas de cuidado asignándole todas las licencias exclusivamente, dado que ello llevaría, necesariamente, a crear un sesgo discriminatorio por el cual los empresarios y empleadores, a fin de evitarse la carga de pagar licencias y contratar reemplazos temporales, prefieran al hombre por sobre la mujer como empleado.

Recomendaciones similares se observan en la N° 165 de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y la 191 del año 2000 que supera al convenio N° 183 al

extender la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas, considerando los casos de nacimientos múltiples, licencia parental y de adopción. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Sin embargo, las licencias insisten en profundizar en la protección de la madre, siempre ligada a la circunstancia del embarazo y el nacimiento y enfermedades, no a la crianza de los niños, y el padre, relegado a escasas menciones mínimas.

Resulta fundamental notar que las convenciones internacionales no contemplan las licencias por paternidad. Por su parte, las licencias parentales no figuran en ningún Convenio de la OIT, aunque sí se encuentran en las Recomendaciones 191 y 165, donde se plantea la posibilidad de disfrutar de un período seguido a la licencia de paternidad o maternidad sin perder el empleo y conservando los derechos, dejando supeditada a la legislación nacional sus características en cuanto a duración, modalidad y titularidad. (Aulicino, Cano, Díaz Langou, & Tedeschi, 2013, pág. 15)

Es por ello que las Recomendaciones 165 y 191 resultan especialmente significativas, ya que, por primera vez, hace explícitos aspectos que se encontraban plasmados en los Convenios de manera subjetiva.

La infografía presenta el logo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la izquierda. A la derecha, se detallan dos recomendaciones:

R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)
Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952
Adoptada: Ginebra, 88ª reunión C17 (15 junio 2003) - Estatuto: Instrumento actualizado

Artículo 10.
(3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el periodo siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.
(4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional del empleo.

R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)
Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares
Adoptada: Ginebra, 87ª reunión C17 (20 junio 1981) - Estatuto: Instrumento actualizado

Artículo 22.
(1) Durante un periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.
(2) La duración del periodo posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.
(3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

Gráfico: 10 “Licencias Parentales en las recomendaciones de la OIT” Fuentes: (Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981); (Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad, 2000)

Estas recomendaciones también han transitado varios años en su vigencia, señalando la dirección en que deben ir las normas nacionales de conciliación. Las experiencias al respecto han sido relativamente recientes, y no hace muchos años se ha podido comprobar fehacientemente los efectos benéficos para la sociedad toda de una normativa igualitaria de conciliación de la vida familiar y laboral basada en un criterio equitativo de disponibilidad de licencias para tareas de cuidado de los niños.

Recomendaciones de la OIT para los legisladores y responsables de políticas públicas argentinos: Dentro de los estándares mínimos sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo, el organismo ha recomendado al país, no sin antes estudiar en profundidad la situación actual del trabajador argentino y su nivel de conflictividad en la conciliación de su trabajo y sus responsabilidades reproductivas, ratificar el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, lo que implica atender a la propuesta de extender la licencia por maternidad al límite mínimo de 14 semanas. También ha señalado la urgente necesidad de adecuar la legislación nacional al Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Argentina en 1988, a fin de establecer la provisión de servicios de cuidados necesarios para los hijos de los trabajadores. También el organismo internacional considera necesario reglamentar la ley N° 26.727 de trabajo agrario, que en su artículo 64, obliga al empleador de explotaciones agrarias a habilitar espacios adecuados de cuidado para los hijos de los trabajadores, con personal calificado y experimentado en el cuidado de la infancia, durante todo el tiempo que dura la jornada laboral. La OIT también recomienda a Argentina involucrar a los hombres en los cuidados infantiles, para lo cual resulta necesario modificar los marcos legales a fin de ofrecer garantías de cuidado para ambos cónyuges. Aquí hace expreso llamado a reconsiderar las licencias por paternidad remuneradas, no solo por nacimiento de hijo, sino por otro tipo de responsabilidades familiares, como enfermedad de hijos u otras personas dependientes (padres) (Lupica, 2014)

El organismo fundamenta la recomendación de extensión de las licencias parentales sobre la base de una encuesta realizada en cinco países: Brasil, Chile, Croacia, India y México, en la que comprobó que la mayoría de los hombres considera importante participar en la vida de los hijos. Asimismo, entre el 20 y el 65% de los padres afirman haber tomado algún tipo de descanso laboral tras el nacimiento del último hijo, lo que demuestra que a pesar de no existir un acompañamiento de la normativa local, los

hombres buscan formas de cumplir con lo que asumen como una nueva obligación, producto de los cambios producidos en los últimos años en el papel de los hombres en las responsabilidades familiares.

La licencia de paternidad ofrece al padre la gran ocasión de establecer un vínculo con el recién nacido, y le permite participar más en el ámbito doméstico. Hay datos que demuestran que la actuación del padre en los días siguientes al nacimiento tiene efectos positivos en el desarrollo y la salud de la criatura. Además, la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas beneficia a la mujer, pues le permite equilibrar mejor las prioridades profesionales. Ofrecer la licencia de paternidad también beneficia a las empresas; las hace más compatibles con la vida familiar, y las ayuda a solucionar la disparidad entre mujeres y hombres, pues equilibran las condiciones entre ellos y reducen la discriminación por razones de maternidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 6)

Otro aspecto que la OIT ha descubierto como una variable que requiere de urgente atención, es la necesidad de extender la protección a las trabajadoras y a los trabajadores desprotegidos por la legislación laboral, dado que actualmente, el derecho a cuidar, se encuentra limitado al exclusivo grupo de asalariados formales. La regularización del empleo es un aspecto, entonces, fundamental para posibilitar la extensión del ámbito de protección de este derecho, del que hoy no gozan los trabajadores informales o precarios. (Lupica, 2014)

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo, publicado en 2014 sobre la maternidad y la paternidad en el trabajo, dedica una importante sección a la licencia de paternidad y licencia parental. El estudio refleja que las disposiciones relativas a la licencia de paternidad se observan de manera cada vez más habitual, reflejando una importante evolución de la visión de la paternidad en el mundo:

El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento. En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones. (Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014, pág. 7)

Asimismo, señala que es habitual que se ofrezca la licencia parental como un derecho compartido con la madre, y que en la práctica, son las mujeres las que más hacen uso de

la misma. El hecho de que la licencia no sea remunerada, desincentiva que los hombres utilicen las licencias. El Informe aclara que “La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos 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 aprovechen.” (Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014, pág. 8) Respecto de la licencia parental, considerada por la Organización Internacional del Trabajo como un periodo de licencia de mayor plazo al que pueden optar cualquiera de los progenitores para cuidar del hijo pequeño, orecida una vez agotada la licencia de maternidad y paternidad, se encuentran mencionadas en las ya citadas Recomendación N° 191 y la Recomendación N° 165, que contienen disposiciones sobre estas licencias, dejando a criterio de los países su duración, remuneración y demás detalles. Estas se encuentran presentes en casi todas las economías desarrolladas, y en muchos de ellos es remunerada. En Latinoamérica, solo Chile y Cuba la prevén. El Informe de la Organización Internacional del Trabajo ha observado, sin embargo, que en general, los progenitores prefieren una licencia bien remunerada acompañada de servicios de cuidado infantil accesibles y de excelente calidad, por sobre licencias prolongadas con compensaciones reducidas. (Addati, Cassirer, & Gilchrist, 2014)

Propuestas del Derecho Comparado: Los países europeos presentan las licencias parentales más avanzadas.

- Islandia ha logrado desde el año 2.000 la completa equiparación entre licencias de maternidad y paternidad, constando ésta de 90 días más 90 días adicionales a repartir entre los progenitores como ellos deseen.
- Por su parte, Suecia otorga a los padres una licencia remunerada de 480 días, esto es, de 16 meses, desde el año 1974, siendo pionera en la protección del vínculo padre-hijo en el mundo.
- Noruega brinda 34 semanas para el padre y 44 semanas adicionales que se comparten entre los progenitores, y una opción adicional de 54 semanas más cobrando un 80% del sueldo.

- Finlandia ofrece 18 días para el padre y un adicional de 158 días a compartir entre progenitores.
- España, por su parte, ofrece 16 días de licencia para el padre, y un adicional de 10 semanas a compartir con la madre. Austria, por su parte, ofrece una licencia de 1 a 3 años, durante la cual el padre cobra un porcentaje de su sueldo o un subsidio mensual, y es el único país del mundo que ofrece más tiempo de licencia al padre que a la madre.
- Alemania ofrece un mínimo de 3 meses y un máximo de 36 meses.

Varios de estos países equiparan estas licencias al matrimonio igualitario y a los padres adoptivos. En Latinoamérica, resulta muy diferente: Argentina y Paraguay solo ofrecen 2 días, al igual que el país africano de Ruanda. Brasil y Chile ofrecen 5 días y países africanos como Camerún, Chad, Comoras, Congo, Mali y Mauritania, ofrecen 10 días. (OIT, 2014); (Martí & Chinchilla, 2002); (Salvador, 2013); (Hopenhayn, Rico, & Rodríguez, 2011); (Morondo Taramundi, 2002); (Rovati, 2011); (López Ibor, Escot Mangas, Poza Lara, & Fernández Cornejo, 2013); (Castro García & Pazos Morán, 2008) Respecto de las licencias por nacimiento de hijo, los padres del mundo reciben las siguientes disposiciones:

Pais	Disposición
Economías Desarrolladas y Unión Europea	
Alemania	12 meses de licencia parental remunerada 1/3. 14 meses si lo comparten la madre y el padre. 2 meses son obligatorios para el padre. Posibilidad de trabajo a tiempo parcial mas ayudas complementarias.
Australia	52 semanas de permiso parental no remunerado utilizado por ambos progenitores. Más prestación económica de pago único.
Bélgica	6 meses a compartir con la madre 3 meses cada uno, o 12 meses trabajando a tiempo parcial. Más prestación económica y ayudas complementarias.
Dinamarca	52 semanas remuneradas. Se comparte con la madre. Más suplemento hasta que el hijo cumple 18 años.
Eslovenia	90 días de licencia de paternidad (15 a tomar antes que el niño cumpla 6 meses, el resto antes que cumpla 3 años)
España	10 días de licencia de paternidad remunerada. 10 semanas de la madre son transferibles al padre remunerada. 3 años de excedencia por cuidado de hijo no remunerada. Reducción de jornada por cuidado de menores y prestaciones económicas.
Finlandia	18 días por nacimiento de hijo y 263 días remunerados de permiso parental compartidos con la madre más prestaciones económicas por cuidado de hijos.
Francia	11 días de licencia de paternidad remunerada, más 3 días de licencia remunerada por motivos familiares
Holanda	3 meses para cada progenitor o 6 meses a tiempo parcial, no remunerado, salvo en caso de funcionarios. Más ayudas económicas por cuidado de hijos.
Hungría	5 días de licencia de paternidad. Permiso parental indistinto para el padre o la madre con 70% del salario remunerado hasta que el niño cumpla 2 años.
Islandia	3 meses de licencia de paternidad remunerada más otros 3 meses a compartir con la madre de manera flexible. Más prestaciones económicas adicionales.
Italia	6 meses de permiso parental utilizables hasta que el niño cumpla 8 años remunerados con 30% del salario más ayudas económicas complementarias.
Nueva Zelanda	14 semanas de licencia a compartir entre los cónyuges remuneradas. Alcanza a trabajadores autónomos.
Noruega	44 semanas de licencia de paternidad remunerada al 100% o 54 con un pago del 80%. De esas, 6 semanas son exclusivas del padre, si no las usa, las pierde, el resto se distribuyen entre los progenitores a voluntad. Más pago único por nacimiento, más ayudas complementarias.
Polonia	2 semanas de permiso de paternidad. Permiso parental hasta que el niño cumpla 4 años compartido con la madre con prestación económica.
Portugal	5 días de licencia de paternidad remunerada. Permiso parental de 3 meses a la madre, transferible al padre.
Reino Unido	2 semanas de licencia de paternidad remunerada. Permiso parental de 52 semanas a la madre transferible al padre más permiso no remunerado hasta que el hijo cumpla 5 años. Ayudas complementarias.
Suecia	10 días de licencia de paternidad remunerada más 16 meses de permiso parental remunerado con cuota de 2 meses de licencia parental reservada para el padre.
América Latina y Caribe	
Argentina	2 días de licencia de paternidad remunerada
Bahamas	1 semana de licencia de paternidad no remunerada
Brasil	5 días de licencia de paternidad remunerada
Chile	5 días de licencia de paternidad remunerada
Colombia	8 días de licencia de paternidad remunerada
Guatemala	2 días en el nacimiento del hijo
Paraguay	2 días de licencia de paternidad remunerada
Uruguay	13 días de licencia y medio horario paternal que se otorga de forma gradual hasta los seis meses del bebé.
Chile	5 días de licencia de paternidad remunerada. Permiso Postnatal Parental a partir de la semana 18 de vida del hijo por un mínimo de 1 semana y un máximo de 6 de jornada completa o parcial de 12 semanas.

Gráfico: 11 “Licencias de paternidad en el mundo” Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2009); (Brenta, 2013); (López Ibor, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Pozo Lara, 2007); (Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, 2011)



Gráfico: 12 “Duración de las licencias de maternidad por país” Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

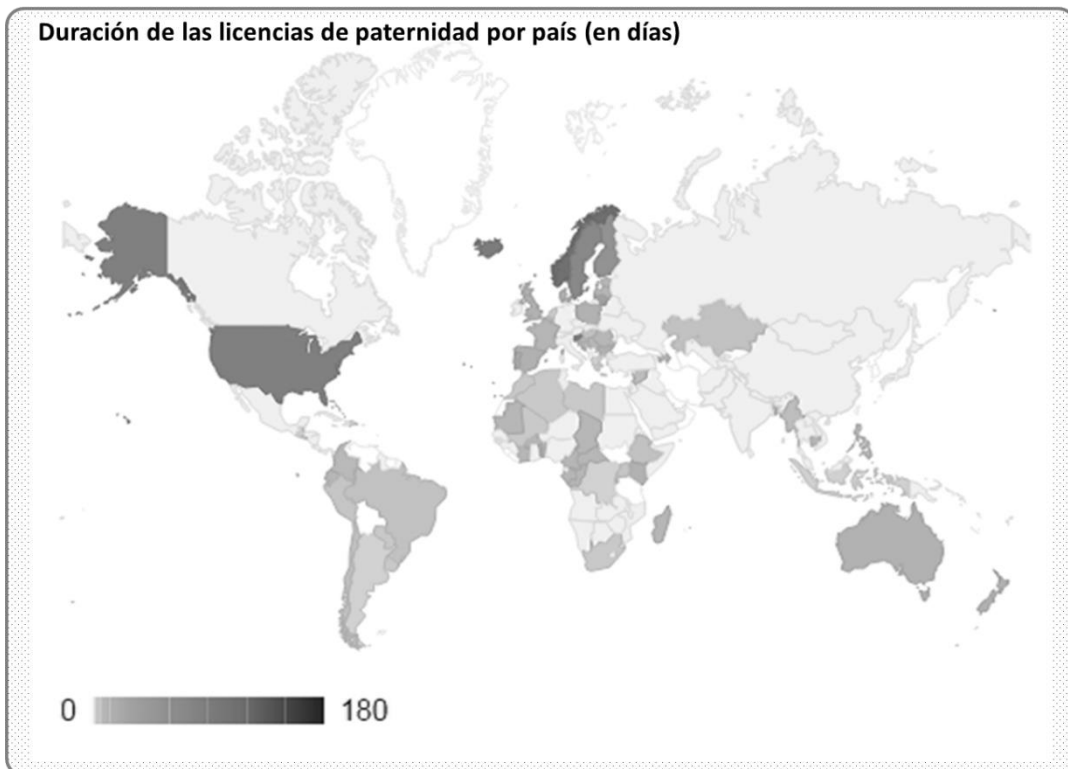


Gráfico: 13 “Duración de las licencias de paternidad por país” Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

No se debe perder de vista que uno de los objetivos de este tipo de licencias, debe ser también promover la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en las labores de cuidado. Es por ello que en la experiencia de algunos países, en los que las licencias se extienden aún hasta los dos años, se proponen licencias intercambiables entre la madre y el padre. Estos países han experimentado que en estos casos, la mayor cantidad de tiempo de la licencia es tomada por la madre. Para evitar esto y lograr efectivamente un reparto más igualitario del trabajo de cuidado, algunos países han optado por proponer licencias intransferibles, o reducciones en los tiempos permitidos si la licencia es tomada sólo por la madre y no es compartida con el padre. (Zibecchi, 2014)

Para animar a los empleados a hacer uso de la licencia de paternidad, Alemania enmendó en 2007 su sistema de licencia parental, y adoptó el criterio de «se usa o se pierde», según el cual una parte de la licencia familiar sólo puede ser aprovechada por el padre. En dos años, el índice de hombres que aprovecha la licencia se disparó del 3 al 20 por ciento. Al aumentar la cantidad de hombres que hacen uso de la licencia de paternidad, a las empresas les es más fácil tratar a las mujeres y los hombres por igual y hacer el trabajo más compatible con la vida familiar. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 6)

En el ámbito regional, Uruguay ha avanzado en la sanción de un nuevo sistema de licencias parentales, aprobado por Ley 19.161 en 2013. Esta norma propone una modalidad innovadora

[...] al modificar el subsidio por maternidad (ampliando el plazo de tiempo), instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral. El subsidio para cuidados del recién nacido podrá ser usado indistintamente y en forma alternada por el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta que el referido hijo de los beneficiarios cumpla cuatro meses de edad. (Zibecchi, 2014, pág. 71)

Por otro lado, la regulación del sistema de licencias parentales y de lo pertinente al embarazo y la maternidad y paternidad de los trabajadores, aún refleja raíces culturales, tradiciones religiosas y prejuicios estereotipantes. Por ejemplo, el Código Civil de Camerún señala que el esposo es cabeza de familia y su esposa solo puede reemplazarlo cuando él no sea capaz de expresar sus deseos; En Senegal, las mujeres no son reconocidas como cabezas de familia, por lo que no pueden recibir prestaciones familiares ni garantizar gastos médicos del marido y los hijos ni ejercer otros derechos

que están exclusivamente reservados a los hombres. Los ejemplos continúan, en Oriente Medio y África del Norte, sobre la base de creencias y tradiciones, las mujeres deben vivir bajo la tutela legal de sus maridos, padres u otro miembro masculino de su familia o tribu, guardianes éstos de sus derechos civiles. Así, no sorprende que en América Latina, impere la desigualdad de género arraigada culturalmente en un estereotipo que asigna a la mujer la exclusividad de los trabajos de cuidado y excluye al hombre de las tareas domésticas y de los primeros años de vida de sus hijos. Hasta que ello no sea considerado en el marco legal, y no se asigne un criterio equitativo, la igualdad de género se limita a declaraciones constitucionales y algunas prerrogativas aisladas que no se plasman en la realidad básica y absoluta de la subsistencia en relación a la reproducción y la crianza de los hijos. Mientras ello no ocurra, Argentina mantiene un sistema que sostiene restricciones que afectan a la libre participación del colectivo femenino en cualquier actividad económica con cualquier capacidad. (Vega, 2008)

Experiencias exitosas en la extensión de las licencias parentales en otros países. En una revisión de literatura empírica sobre los efectos de los permisos de paternidad, los investigadores López Ibor, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Pozo Lara (2013) han encontrado evidencia que comprueba que:

Los hombres se dedican más al trabajo doméstico cuando gozan de permisos de paternidad. Ello no ocurre cuando se ven sometidos a jornadas laborales extensas y sus esposas toman permisos de maternidad largos. (Hook, 2006)

Los hombres que se toman licencia por nacimiento, muestran mayor disposición a compartir tareas del cuidado de los hijos con la madre, ello también varía según sus creencias igualitarias, ingresos y nivel de educación. (Seward, Yeatts, Zottarelli, & Fletcher, 2006)

Los padres que se toman licencia parental de dos o más semanas de duración, posteriormente, continúan más involucrados con el cuidado de los hijos. Ello fue probado con la evidencia sólida aportada por un estudio en Estados Unidos sobre una muestra de 10.000 casos en 2001. (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007)

En Finlandia, se ha probado que los padres comparten con la madre el permiso parental con mayor frecuencia cuando el nivel laboral de la madre es alto y el padre comparte una ideología de género más igualitaria. Los padres islandeses, suecos y noruegos,

comparten más asiduamente las licencias con las madres. (Lammi Taskula, 2008) Lo que pone el foco sobre el factor cultural, que debe acompañar a las medidas equitativas en materia de licencias, dando indicios de la importancia de la educación de género en la población. Por ejemplo, en Suecia, Dinamarca, Noruega e Islandia, las diferencias en el contexto cultural y en las políticas públicas aplicadas, han permitido un significativo avance en la materia, mientras que en Francia, España o Italia, no se comprende la importancia del rol paterno en la educación de los hijos, y se insiste con énfasis en que ese es el rol de la madre. En cambio, los suecos, consideran de suma importancia que los padres puedan cuidar de sus hijos pequeños, mostrando una masculinidad menos dominante y más orientada hacia los hijos. (Almqvist, 2008)

El caso de Islandia es emblemático, ya que “Islandia es uno de los países, junto con Noruega y Alemania, que tiene uno de los sistemas más avanzados, y totalmente igualitario, en la concesión de permisos por nacimiento. El

Icelandic Act on Maternity/paternity and Parental Leave” de 2000 introdujo una serie de cambios significativos, uno de los cuales consiste en eliminar cualquier desigualdad por razones de sexo a la hora de conceder el permiso por nacimiento, equiparando el derecho de los hombres a solicitar una baja por nacimiento al derecho de las mujeres. La ley establece una baja de tres meses para la madre (permiso de maternidad), una baja de tres meses para el padre (permiso de paternidad) y otros tres meses que la madre y el padre pueden dividir entre ellos como deseen. (López Ibor, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Pozo Lara, 2007, pág. 6)

Los estudios realizados en ese país, muestran la buena recepción de la medida por la sociedad, en la que el 90% de los padres han hecho uso de ese derecho. La media utilizada por los padres es de 97 días y la de las madres de 180. Consecuentemente, más padres juegan un papel activo en el cuidado de los niños, y la ley ha logrado equilibrar el estatus de hombres y mujeres en el mercado laboral, a la vez que la fertilidad se ha incrementado a raíz de los cambios en materia de licencias parentales. (Bjartmarz, 2003); (Eydal, 2007); (López Ibor, Escot Mangas, Fernández Cornejo, & Pozo Lara, 2007) En la experiencia de Islandia, también se ha comprobado el beneficio para las relaciones de pareja, la consolidación de la reciprocidad y el respeto en la vida familiar, fortaleciendo el lazo de los padres con los hijos y mejorando notablemente las relaciones dentro del hogar. Resulta innegable el beneficio que esto implica para la salud de los menores. (Yates, 2012)

Suecia ha desarrollado una importante evolución hacia la socialización del costo de la crianza de los niños, con una estructura estatal que provee de instituciones abocadas al diseño y aplicación de políticas afines. Ello en un contexto de educación gratuita, pleno empleo y un sistema social ordenado. Su tasa de fecundidad ha pasado de ser muy baja a ser una de las más altas de Europa. Su éxito se sostiene en políticas familiares que no obligan a la mujer a optar entre su vida profesional y laboral y la maternidad, gracias a políticas familiares, laborales y de equidad de género construidas de forma entrelazada e integral. Todo ello acompañado por educación sexual escolar que enfatiza el valor de las relaciones íntimas y duraderas. La tasa de embarazo y fecundidad adolescente es muy baja, lo que refleja una paternidad planificada y responsable. “En suma, puede verse como un ejemplo exitoso de políticas de conciliación, facilitando la articulación entre la vida familiar y laboral y mejorando el bienestar de mujeres y varones respecto a sus aspiraciones reproductivas.” (Pardo, Varela, & Pollero, 2011, pág. 14)

Suecia constituye un ejemplo de un sistema que no solo toma en cuenta medidas de apoyo financiero y un régimen de licencias parentales adecuado, sino que ha logrado generar un clima institucional de protección a los hijos, a partir de políticas de equidad de género, que fomentan la crianza de los niños como una labor de corresponsabilidad no solo de ambos padres, sino de otros actores sociales y del Estado. Estas políticas, al permitir que los padres combinen mejor sus responsabilidades familiares y laborales en combinación con políticas sustentables, fiscal y económicamente viables, contribuyen, principalmente, a contar con nuevas generaciones más saludables y mejor educadas. Lo principal a destacar en el sistema sueco es la integración y coherencia de políticas, ya que se estima que no todas las medidas redundan en beneficios, a modo de ejemplo, cabe considerar que “las largas licencias maternales que no se acompañan por incentivos a la reintegración profesional de las mujeres que vuelven al empleo, pueden afectarlas en su carrera laboral y aumentar la inequidad de género.” (Pardo, Varela, & Pollero, 2011, pág. 5)

Por otro lado, considerando el caso de Francia, uno de los países europeos con mayor fecundidad, parte de una política familiar de larga tradición, con asistencia familiar y políticas pronatalistas, enfocadas en una mayor reconciliación entre trabajo y familia. El apoyo se diversifica en beneficios financieros y subsidios para cuidados infantiles. Sin embargo, sus políticas a favor de la equidad de género no son tan claras como en los países escandinavos, aunque benefician a los progenitores con centros de cuidado

infantil casi desde el nacimiento del bebé. Ello contrasta, por ejemplo, con el caso de España, un país con baja tasa de natalidad y de participación laboral femenina. Este ha tomado medidas aisladas, por lo que se ha dado como consecuencia un fracaso relativo de las políticas familiares. España presenta medidas fragmentadas dirigidas a distintos actores sociales, sin una visión conjunta de las políticas familiares. La falta de planificación familiar y baja satisfacción respecto de los hijos tenidos y deseados son una constante a considerar. (Pardo, Varela, & Pollero, 2011)

Cabe destacar que estos permisos parentales igualitarios, no se han desarrollado en periodos de bonanza, sino por el contrario, en contextos de crisis financiera. Las licencias de paternidad existían en 1994 solo en 40 países, y en la actualidad, ese número se ha duplicado, alcanzando a 79, solo en 9 de ellos no remunerado. El caso de Islandia ha sido emblemático, por desarrollarse, en plena quiebra financiera por la recesión en 2012, un permiso de paternidad modelo. También Portugal, durante una crisis, ha adoptado la legislación que los expertos consideran más avanzada, con una licencia de 50 días para el padre, más otros cinco meses que el padre y la madre pueden compartir. También se han dado en contextos de crisis las extensiones de permiso de paternidad de Noruega, Suecia y Finlandia. Las consecuencias ya se encuentran a la vista: “Los estudios que se han realizado en países que vienen aplicando estas políticas de igualdad de los permisos entre ambos progenitores demuestran tres grandes conclusiones. En primer lugar, que los padres que cuidan de sus hijos desde el nacimiento se implican más y desarrollan un vínculo afectivo estrecho y de confianza. La segunda consecuencia es que la mujer deja de ser penalizada en el trabajo, porque no es vista como una contratación arriesgada, lo que le permite contribuir más fiscalmente y garantizarse una mejor jubilación. En tercer lugar, las políticas de extensión de los permisos de paternidad se han demostrado eficaces en la lucha contra la violencia machista, puesto que incorporan desde la infancia otro modelo de sociedad, rompen el estereotipo patriarcal y fomentan la igualdad.” (Hedberg, 2015) Nuevamente en contraste con las medidas dispersas de España, Hedberg (2015) señala la profundización de problemas familiares, en especial para la mujer, en ese país.

Una reflexión sobre los casos de Suecia e Islandia, llama la atención sobre otro de los factores: Ambos países han adelantado considerablemente sus políticas de cuidado, y sin embargo, solo Islandia ha alcanzado niveles óptimos de igualdad. Al respecto, Yates (2012) reflexiona sobre el modo en que se han desarrollado ambas normativas: mientras

que Suecia contaba con amplias licencias para las madres, por lo que la extensión de licencias para los padres implicó cierta limitación a los derechos tradicionalmente acaparados por el rol materno, en Islandia, la evolución se ha desarrollado de manera igualitaria desde sus comienzos. Esta experiencia advierte sobre la conveniencia de desarrollar las licencias parentales de manera paralela e igualitaria, ya que una vez instaladas las normas que influyen en una postura de relegamiento del padre en función del rol de la madre como única responsable de la educación de los hijos, se instalan patrones conductuales difíciles de revertir. (Yates, 2012)

En este capítulo se retoman aspectos meramente jurídicos, y se retoma luego, el análisis de sus resultados en las valiosas experiencias de distintos países. Con ello es posible, sobre la base científica de experiencias sistematizadas en análisis basado en herramientas científicas, elaborar resultados objetivos que señalan las tendencias en los cambios de conducta de la población afectada por los cambios normativos. Dichos estudios no solo han observado los cambios que una normativa de conciliación igualitaria produce en el colectivo familiar: padres, madres, niños, sino en el laboral: empleadores, empleados hombres, empleados mujeres, trabajadores independientes, etc. Los estudios sobre las experiencias principalmente europeas, se han hecho extensivos, también a los efectos de esta evolución normativa en los estereotipos sociales, que por pertenecer al inconsciente de la sociedad toda resultan muy difíciles de erradicar. Sorprendentemente, cuando las leyes de conciliación se encuentran bien redactadas y adecuadas a la verdadera situación real de los trabajadores y familias, logran la difícil tarea de generar cambios en los estereotipos de género, generando con ello condiciones de igualdad basadas en profundísimos cambios sociales. Ello da muestra del gran poder del Derecho para mejorar la calidad de vida de la sociedad. Lo que insta a hacer el máximo esfuerzo para buscar la mejor manera de implementar estas novedades jurídicas altamente exitosas también en Argentina.

Capítulo 4 Igualdad de género en el Derecho argentino. Avances y deudas pendientes.

En este Capítulo se procura partir de un breve análisis normativo, esto es, desde un punto de vista jurídico, analizando aspectos que responden directamente a parte de las preguntas científicas formuladas en el presente trabajo, abordando el marco normativo en distintos niveles, incluyendo los avances jurisprudenciales que dan cuenta de la dinámica no solo normativa, sino de la actividad judicial sobre la problemática planteada.

Finalmente, se incluye el análisis pertinente sobre la realidad que se procura normar, esto es, una visión del estado de la cuestión en materia de políticas de cuidado vigentes en Argentina actual.

Novedades normativas en materia de igualdad de género y nuevas modalidades de constitución familiar: En 2012 Argentina sanciona una normativa de vanguardia con la Ley 26.743 del derecho a la identidad de género de las personas que permite a la persona (travestis, transexuales y transgéneros) elegir su nombre y ser identificadas como tal. (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2012).

Siguiendo con el antecedente sentado por La Ley de Unión Civil de la Ciudad de Buenos Aires (Ley N° 1004/2002), se sanciona en 2010 la Ley 26.618 de matrimonio igualitario (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2010)

Esta Ley “reemplaza los términos “hombre” y “mujer” por “contrayentes”, al tiempo que “todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por dos personas del mismo sexo como al constituido por dos personas de distinto sexo”. (Turiaci, 2015) Estas normas, han dado respuesta a las profundas transformaciones que la sociedad argentina ha desarrollado en los últimos años, dando un impulso moderno al marco jurídico nacional.

Hitos legislativos acaecidos en los últimos tiempo como la ley de matrimonio igualitario (26.618), la ley de identidad de género (26.743), de protección integral de derechos de niños, niñas y adolescentes (26.061), de protección integral de las mujeres (26.485) o de cobertura médica de técnicas de reproducción humana asistida (26.862), por citar algunas,

constituyen una prueba fehaciente de que la realidad social y en especial, la familiar observa una transformación tan fenomenal que merece ser receptada, de manera sistémica e integral, en un nuevo Código Civil y Comercial. (Herrera, El nuevo Código y las diversas realidades familiares, 2015)

Otras leyes del marco normativo argentino se ocupan de proteger los derechos de las mujeres y apuntan a establecer políticas de igualdad de género. Entre ellas, cabe mencionar la Ley 23.179 que aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas en 1985. También cabe mencionar la Ley 24.012 de Cupo Femenino que sustituye el artículo 60 del Decreto N° 2135/93 del Código Electoral Nacional, agregando que las listas electorales deben tener un mínimo del 30% de candidatas femeninas y el Decreto 1.246/2000 que la reglamenta. Esta Ley adoptada en 1991, constituye una de las primeras leyes de cuotas legislativas de género en el mundo, luego se han difundido rápidamente en el resto de los países. (Catterberg & Mercado, 2014)

Se destacan, asimismo, el Decreto 2.384/93 que incorpora la figura de Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional, o el Decreto 1.363/97 de Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional.

Otro paso importante fue la incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, con la Ley 24.828, ya que las mujeres suelen sobrevivir al hombre y la pobreza de mujeres mayores es más frecuente que la de los hombres.

También la Ley 26.844 para regular el contrato de trabajo de las empleadas domésticas ha significado un avance para la protección de la mujer, en este caso, específicamente de la mujer trabajadora, que, como se ha mencionado, constituye la fuente laboral de entre el 18 y el 20% de las madres trabajadoras de bajos recursos, con lo que esta medida conducente a la regularización de su situación laboral ha sido particularmente valiosa para este colectivo en particular, desalentando la tradicional situación de irregularidad que se daba tradicionalmente en estos casos.

Finalmente, cabe agregar la importancia del artículo 195 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 por la que se disponen los descansos diarios por lactancia y la obligación a los establecimientos con trabajadoras a habilitar guarderías para niños. Este artículo se encuentra pendiente de reglamentación, por lo que no es exigible ni aplicable. (Plexo normativo Internacional, nacional y provincial , 2012)

Protección de la mujer e igualdad de género en el marco jurídico argentino	
Ley 23.179 de aprobación de Resolución ONU. Sancionada en 1985. Aprueba la Resolución 34/80 de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.	Ley 22.744 art. 195 Obligación de habilitar guarderías en establecimientos con trabajadoras. Pendiente de reglamentación.
Ley 24.012 de Cupo Femenino. Sancionada en 1991. Obliga a que un 30% de las listas electorales sean mujeres.	Ley Nº 1004/2002 de Unión Civil de la Ciudad de Buenos Aires. Permite la Unión Civil de parejas del mismo sexo.
Decreto PEN Nº 2.384/93 de incorporación de la figura de Acoso Sexual al régimen jurídico de la Función Pública. Sancionada en 1993. Modifica el Decreto 1797/80 art. 28	Ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino. Sancionada en 2002. Cupo de Participación Femenina en Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.
Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar. Sancionada en 1995. Protege a todos los miembros de la familia. Reglamentada por Decreto 235/96.	Leyes 25.584 y 25.808 sobre ciclo de educación de embarazadas. Sancionadas en 2002 y 2003 respectivamente. Prohíben a establecimientos educativos acciones que impidan el inicio e continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas o madres en periodo de lactancia.
Ley 24.632 de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará. Sancionada en 1996.	Ley 26.485 de protección integral de las mujeres. Sancionada en 2009. Anti discriminación y ante violencia contra la mujer.
Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar. Sancionada en 1995. Protege a todos los miembros de la familia. Reglamentada por Decreto 235/96.	Ley 26.618 de matrimonio igualitario. Sancionada en 2010. Permite el matrimonio entre personas del mismo sexo.
Ley 24.828 de incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Sancionada en 1997.	Ley 26.743 de derecho a la identidad de género. Sancionada en 2012. Permite a la persona elegir su nombre y ser identificada con el sexo de su orientación personal.
Ley 25.250 de estímulo al empleo estable de mujeres. Sancionada en 2000. Incentivos para la contratación de mujeres jefas de hogar.	Ley 26.844 de contratación de servicio doméstico. Sancionada en 2013. Busca regular el empleo de personal de casas particulares como trabajo registrado.
	Ley 26.862 cobertura médica de técnicas de reproducción humana asistida. Sancionada en 2013. Garantiza el acceso a procedimientos y técnicas médico asistenciales de reproducción

Gráfico: 14 “Igualdad de Género en el Marco Normativo Argentino” Fuentes: (Ley Nº 23.179 de aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer., 1985); (Ley Nº 26.485 de protección integral a las mujeres, 2009); (Ley Nº 26.682 de acceso integral a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, 2013); (Ley Nº 24.012 de Cupo Femenino, 1991); (Decreto Nº 2384, 1993); (Ley Nº 24.632 de aprobación de la Convención de Belém do Pará, 1996); (Ley Nº 24.828 de ingreso de Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, 1997); (Ley Nº 25.250 de estímulo al empleo estable, 2000); (Ley Nº 25.808 de educación. Embarazadas y madres en periodo de lactancia., 2003); (Ley Nº 25.584 prohibición a establecimientos de acciones contra la educación de embarazadas, 2002); (Ley Nº 25.674 de Cupo Sindical Femenino, 2002); (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974)

Nuevos aportes del Código Civil y Comercial: Los cambios mencionados se han mantenido en el Nuevo Código Civil y Comercial modificado en 2014 mediante Ley 26.994. El Nuevo Código ha introducido reformas que afectan a la Institución Familiar, como la agilización de los procesos de adopción, así como la adopción de los hijos del cónyuge y la posibilidad de que matrimonios igualitarios y personas únicas puedan adoptar.

Simplificó el proceso de divorcio. Introdujo el concepto de “voluntad procreacional” como elemento determinante de la reproducción asistida, por encima de la filiación genética. Reconoce las figura de las Uniones convivenciales. Reconoce y regula los derechos que surgen de las familias ensambladas constituidas a partir de segundas o terceras nupcias. Reconoce la figura del progenitor afín. La patria potestad pasa a denominarse Responsabilidad Parental. Se adecúa a la ley de matrimonio igualitario eliminando distinciones entre hombre y mujer. Ofrece la opción de acuerdo prenupcial y el régimen de separación de bienes. (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2015) Resulta no poco relevante, la afirmación del Nuevo Código respecto del valor

económico de las tareas de cuidado que realizan los progenitores: “ARTICULO 660.- Tareas de cuidado personal. Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención.” (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2015)

Sin embargo, no ha legislado sobre la gestación por sustitución o subrogación de vientres. Este nuevo Código, acorde a una sociedad pluralista y multicultural, sin embargo, ha dado un marco de referencia a una nueva realidad que demanda constantemente nuevas respuestas jurídicas para casos específicos, que la jurisprudencia procura responder según se van presentando las necesidades.

Jurisprudencia: Si bien la Adopción igualitaria se encuentra contemplada por el Nuevo Código Civil y Comercial; ha sido la jurisprudencia la que ha dado respuesta a esta necesidad, en un principio. en el juzgado de Familia y Minoridad de Río Grande N° 1, en los autos M.D.C. y B.D. s/adopción. La jueza Susana del Valle García fue la primera en dar un caso de adopción igualitaria en el país. (M.D.C. y B.D. s/Adopción, 2015); (Al menos dos parejas igualitarias tramitan la adopción de hijos, 2015);

Un caso que sienta un importante precedente, es el reciente fallo de la Jueza Clara Obligado, del juzgado de Familia 5 de Mar del Plata, que ha otorgado una Licencia por maternidad de 90 días a un integrante de pareja igualitaria por adopción. (Organizaciones de defensa de los derechos de parejas homosexuales celebraron el fallo de la licencia por paternidad, 2015)

Al momento ya se cuenta con dos casos de triple filiación en Argentina. El primero fue reconocido por el Registro Provincial de las Personas de la provincia de Buenos Aires, y es un niño con un padre y dos madres, gestado por fertilización asistida. (Mamá, mamá y papá: la primera filiación triple de Argentina, 2015); (Anotaron al primer bebé con filiación triple, que llevará el apellido de sus dos mamás y del papá, 2015) El segundo caso, es el hijo del Diseñador Alejandro Ros, la periodista Marta Dillon y la cineasta Albertina Carri, al cual la justicia porteña ha reconocido el registro de los tres apellidos. (Se reconoció el primer fallo de triple filiación en Argentina, 2015)

En cumplimiento del Nuevo Código Civil y Comercial, ya se cuenta con sentencias que conceden la adopción plena de la hija de su esposa al padre afín. Fallo B.A. Adopción simple. (Nuevo Código Civil y Comercial: conceden a un hombre la adopción plena de

la hija de su esposa, 2015) (Sentencia B.A. Adopción simple, 2015); Otra similar concede la adopción de dos adolescentes a la actual pareja de la madre de los menores. (Otorgan la adopción de dos adolescentes a la actual pareja de la madre de los menores, 2015); (Fallo completo adopción, 2015).

Cabe mencionar un reciente fallo que resulta relevante, dado que uno de los temas que se trata en el presente es el trabajo no remunerado doméstico y de cuidado. Se reconoce en éste el valor económico de las tareas de cuidado de los hijos. (Nuevo Código Civil y Comercial: señalan que las tareas de cuidado de los hijos tienen un valor económico, 2015) En la redacción del fallo, el Sr. Juez Dr. Genoud afirma que:

Siendo un dato esencial cuál de los progenitores se hace cargo del cuidado personal del hijo, pues este tendrá menos tiempo para ejercer una actividad rentable y porque -además- las tareas cotidianas que deberá desempeñar también tienen un valor económico. En cada caso en particular se evaluarán, entonces, las posibilidades y medios con que cuentan cada uno de los progenitores. Tan es así, que el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación –si bien todavía no vigente- atribuye a las tareas cotidianas valor económico en su art. 660, que dispone: "Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención". (Fallo causa C. 114.566 "S.A.I. contra P.J. s/Alimentos" Tribunal de Familia N° 2 del Departamento Judicial de Mar del Plata, 2014)

No menos importante es el ya mencionado fallo "Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) por falta de vacantes en el nivel preinicial e inicial." Por el que se ordenó a este último a que "diseñe y ejecute urgentemente medidas que -aunque resulten provisorias- tiendan a remediar la falta de vacantes del Nivel Inicial para el comienzo del ciclo lectivo 2007" (Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) por falta de vacantes en el nivel preinicial e inicial, 2007) Reafirmando, así, los deberes estatales de cuidados infantiles.

Respecto del marco normativo en materia de género, Señala Vega (2008), que la legislación sobre la no discriminación de la mujer, se comenzó a construir en torno a la protección de las trabajadoras como respuesta a los criterios sociales imperantes en inicios del siglo XIX. Conforme a ello, la transgresión del principio de igualdad por razón de sexo, se circunscribe a la protección específica de los supuestos de embarazo, parto y lactancia, como únicos motivos justificados para establecer prohibiciones y

privilegios. Sin embargo, el origen de estas disposiciones, no es beneficiar a la mujer, “sino proteger a un *nasciturus* y asumir que la maternidad influye decisivamente en la vida, la salud y el empleo de la mujer.” (Vega, 2008, pág. 42) Lo que, en opinión de la autora, no hace más que compensar una marginación justificada por el interés general.

Considerando que se carece de políticas públicas de cuidado efectivas e integrales, y que la normativa se enfoca únicamente en el momento de gestación y nacimiento del niño, y eventualmente de enfermedad, ignorando los aspectos de crianza y de cuidado de adultos mayores, y que las regulaciones laborales excluyen a los trabajadores informales, autónomos, a tiempo parcial o rural y a los hijos de éstos en sus consideraciones, resta avanzar sobre los múltiples obstáculos que aún persisten contra la inclusión de la perspectiva de género e igualdad en la agenda pública de trabajo, en la normativa vigente y en las políticas públicas. Tal como se encuentra el sistema normativo en este momento, persisten las siguientes problemáticas que se alejan del concepto de organización social del cuidado:



Gráfico: 15 “Sistema de cuidado argentino” Elaboración Propia. Fuente: (Valdés, Repetto, Pautassi, & Filgueira, 2014, pág. 6)

El esquema se aleja de una concepción de sistema integral de socialización del cuidado, retrotrayéndose a esquemas tradicionales estereotipantes que someten a la mujer a una posición de escaso reconocimiento de sus labores de cuidado, sobrecarga de responsabilidades y discriminación en función de sus responsabilidades familiares del mercado laboral. Es por ello que se afirma que

La inclusión de la perspectiva de género en la agenda pública es por ahora más retórica que efectiva. Ha habido avances, tal vez el más notorio fue la sanción de la ley que regula el trabajo en casas particulares, un sector de empleo clave para las mujeres, en particular las de menores ingresos. Pero falta su reglamentación para hacerla efectiva del todo. Y en general, falta una aproximación que asuma las demandas de las mujeres como propias y no tan solo como una cuestión de corrección política. (Rodríguez Enríquez, Las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral, 2014)

Se observa, entonces, que Argentina mantiene un doble estándar entre un discurso de igualdad de género y el sometimiento de la mujer a su rol estereotipado, ya que

al tiempo que se sanciona una ley contra la violencia que tiene entre sus objetos garantizar la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen las desigualdades de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, se desarrollan también programas que fomentan la construcción social que dota a esas mismas mujeres de capacidades superiores para el cuidado de los demás. (Fenández Camacho, 2014, pág. 1)

El informe de igualdad de género de Argentina, elaborado sobre la base de desigualdades en las dimensiones de salud reproductiva, empoderamiento y actividad económica, se ubica muy por debajo del Índice de Desarrollo Humano Global. Las mujeres argentinas tienen mayor esperanza de vida y mayor nivel educativo que los hombres, pero un ingreso per cápita sustancialmente menor. (Catterberg & Mercado, 2014)

Es así como las normas, al no pensarse de manera integral como sistemas de equidad de género y políticas de cuidado diseñados en otros países estudiados como Suecia o Islandia, lejos de cumplir con la finalidad que estas normas declaran, terminan generando implicancias en la calidad de vida de las familias, en especial de las mujeres.

Estas implicancias terminan propiciando la desprotección social, la debilidad de la autonomía económica de las madres, la sobrecarga de responsabilidades en la mujer, su discriminación laboral, el deterioro en la calidad de vida de las madres y mujeres en general, y con ello, consecuencias no deseadas como la subordinación dentro del hogar al hombre, la violencia de género, el acceso restringido al mercado laboral, a las oportunidades educativas, a la salud sexual y reproductiva y la profunda desigualdad de oportunidades.

Ello también acarrea costos sociales, como rendimientos educativos (bajo rendimiento, deserción escolar) y precariedad en el cuidado de los niños y costos sociales como producto de no haber invertido en costos de servicios educativos.

Los aportes de ayuda económica asistencial como el Programa de Asignaciones Familiares, la Asignación Universal por Hijo o por Embarazo, poco pueden paliar la situación generada por la escasez de licencias parentales, la discriminación de trabajadoras madres del sistema laboral, la exclusión de trabajadores autónomos, monotributistas o en situación irregular, y la falta de políticas de socialización de cuidados en general.

En síntesis, [...] el marco regulatorio continúa vinculado a la relación laboral formal, la mujer continúa siendo la principal responsable del cuidado y aún existe una baja visibilidad sobre la importancia de la economía del cuidado. Todo eso hace necesario avanzar en políticas integrales. (Valdés, Repetto, Pautassi, & Filgueira, 2014, pág. 9)

La mayoría de las empresas en Argentina, no se encuadran institucionalmente en torno a políticas de cuidado más allá de las licencias por maternidad, produciéndose un notable déficit en términos de políticas de cuidado, por lo que la conciliación se negocia individualmente entre las trabajadoras y sus jefas y jefes, quedando a entera voluntad de éstas para obtener mayor flexibilidad en el modo de inserción laboral.

El rezago en la instalación de un sistema integral de cuidado tiene impactos decisivos para la inserción laboral de las mujeres, sobre todo las de sectores más vulnerables, e impacta desfavorablemente en la salida de la pobreza de esos hogares. Asimismo, limita las posibilidades de desarrollo infantil temprano de niños y niñas provenientes de hogares de menores ingresos. Se presenta el desafío de avanzar en una política integral de cuidados que contemple diversos aspectos para reforzar el rol del estado en la provisión de servicios.

Y, al mismo tiempo, avanzar en la “parentalidad”: esto es, distribuir de manera más equitativa entre mujeres y varones las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares. Un cambio en la política de cuidado en este sentido contribuirá a una mayor autonomía económica de las mujeres, mayores posibilidades de salir de la pobreza de los hogares de menores ingresos y condiciones que favorezcan un desarrollo adecuado de la primera infancia. (Catterberg & Mercado, 2014, pág. 32)

En Argentina la mujer ha logrado posicionarse en cuanto a logros educativos, pero no en el ámbito laboral. Aunque en los últimos 20 años se ha logrado reducir un poco la brecha salarial en el país, y la formación otorga ventajas a la mujer, su ingreso al mercado continúa inhibido, en especial entre los sectores más vulnerables, por lo que, en promedio, las mujeres continúan trabajando menos horas, en situaciones de mayor precariedad y con trayectorias menos estables. El modelo familiar ha encontrado nuevas formas de manifestarse, con familias ensambladas, homoparentales, de triple filiación, pero en cuanto a su modelo de división sexual del trabajo, se continúa perpetuando el modelo familiar tradicional en el que las mujeres son las responsables de la organización y el cuidado de los hogares.

Se observa, entonces, que la normativa argentina ha desarrollado una evolución profundamente significativa hacia la igualdad de género, pero su modernización no ha alcanzado aspectos sensibles, como la situación laboral de hombres y mujeres, con el mismo criterio igualitario que otros cuerpos legales, cuando de la regulación de la conciliación del trabajo remunerado con las labores de cuidado.

Ello, en virtud de que, a pesar de que se ha logrado sancionar normas superadoras de estereotipos y prejuicios muy modernas, que han significado de un valor incalculable para algunos colectivos, en el plano laboral remunerado y no remunerado, persisten los estereotipos de hombre proveedor y mujer abocada a las tareas domésticas. El resultado, ha sido una sobrecarga de la mujer, que se traduce en la duplicación y triplicación de la jornada laboral, en la que la mujer suma a las obligaciones laborales remuneradas, las tareas domésticas y de cuidado.

La mejora, protección y cuidados de la maternidad, si bien resultan loables, no son un recurso que fomente el trato laboral equitativo en cuestiones de género, ya que al brindar exclusivamente a la mujer las licencias de conciliación laboral y familiar, excluyendo sistemáticamente al hombre, convierten a éste en más apetecible para un mercado laboral altamente competitivo.

Así, con el marco normativo vigente, la mujer es, paradójicamente, protegida, y por ello segregada en el mercado laboral. La solución apunta a expandir la protección no solo a la salud física, sino a la psicofísica, y fomentar un criterio igualitario, que extienda las leyes de conciliación laboral a aspectos de crianza basados en el objetivo de una

sociedad igualitaria y sin un esquema de reproducción de estereotipos de género como el actual.

Capítulo 5 Fundamentos de la literatura científica para políticas de cuidado familiar modernas.

Se ha mencionado que el éxito de la aplicación de criterios jurídicos a estrategias de evolución normativa se encuentra en la adecuación de la norma a la realidad vigente. Es por ello que las disciplinas auxiliares aportan elementos para dar una lectura científica a dicha realidad, y detectar necesidades y criterios que permitan al Derecho ofrecer a la sociedad, un cuerpo normativo que fomente la paz social y resuelva eficientemente los conflictos. Es por ello, que se considera oportuno, incorporar un capítulo que ofrezca fundamentos extra jurídicos para retomar lo netamente jurídico desde una contextualización acertada.

El cuidado es un concepto difícil de definir, por su complejidad y polisemia. Sin embargo, a efectos del presente trabajo se lo considera ese conjunto de actividades que resultan indispensables para satisfacer las necesidades básicas e imprescindibles para la vida de las personas.

Abarca tanto el autocuidado como el cuidado directo de otras personas y la provisión de las precondiciones en que se realiza esta gestión de la atención a las necesidades del otro. Este permite la sostenibilidad de la vida, en función de la dependencia del ser humano tanto en sus primeros años de vida como en la enfermedad y vejez. El cuidado se sostiene en una doble dimensión:

- La Física: comprende actividades concretas de atención al cuerpo y las necesidades fisiológicas de las personas (higiene, alimentación, salud, descanso)
- La Simbólica: es el componente afectivo y emocional que implican estas actividades, y que a su vez hacen al bienestar emocional de las personas cuidadas.

Estas relaciones de cuidado se caracterizan por su carácter interpersonal e íntimo entre quien provee y quien recibe el cuidado, su componente afectivo (factor que ha llevado a que subsista una clara resistencia a considerar las labores de cuidado como un trabajo), su componente moral e ideológico (que asocia al cuidado como un acto natural y propio de la mujer), y por darse en éstas relaciones asimétricas, en las que una de las partes, sin

autonomía o con autonomía relativa, depende para su subsistencia de las actividades de la otra.

Finalmente, los cuidados se dan de forma intergeneracional, ya que las necesidades de cuidado surgen naturalmente en los extremos de la vida: niñez-ancianidad) (Zibecchi, 2014)

La noción de cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Bajo dicha conceptualización incluimos las actividades de autocuidado, de cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (como la atención del hogar o la preparación de alimentos) y la gestión del cuidado provisto por otras personas o instituciones, coordinando horarios y gestionando traslados. Las actividades de cuidado permiten atender las necesidades de las personas en situaciones de dependencia relativa (por su edad o por sus condiciones o capacidades) y también el cuidado de personas que podrían proveerse de dicho cuidado. La forma en que interrelacionadamente las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado, se conoce como la organización social del cuidado. (Laya, y otros, 2016, pág. 5)

Las políticas de cuidado previstas y reguladas por el Estado, tienen el poder de modificar conductas sociales de la mayor importancia, que hacen a la dinámica de las relaciones familiares y, fundamentalmente, a la calidad de la crianza de los hijos de éstas.

Ya sea en el sector público o el privado, los reglamentos, convenios o acuerdos, delinean las previsiones vinculadas a la protección de los trabajadores y sus familias, entre éstas, con mayor énfasis, a las licencias y beneficios relacionados con las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres.

Ello, naturalmente incide sobre las estrategias y prácticas de cuidado que desarrollarán las familias. Al enfocarse los beneficios y licencias en las mujeres, en lugar de promover una organización social del cuidado equitativa, se refuerza el rol de la mujer como cuidadora, solidificando las desigualdades en cuanto a género y factores socioeconómicos, y perpetuando estereotipos.

Los Convenios Colectivos de Trabajo, que como herramienta para elevar el piso que fija la Ley de Contrato de Trabajo en materia de licencias constituyen una herramienta válida, en la práctica, continúan reproduciendo la visión maternalista de las responsabilidades de cuidado, y es poco lo que han logrado avanzar en el tema.

Desde comienzos del siglo XX, los permisos maternales eran considerados necesarios y cumplían una función social. Se crea en 1931 en España, el seguro de maternidad que permitía la recuperación de la madre tras el parto, garantizando la salud de la madre trabajadora y de los hijos, ya que la escasez de mano de obra requería que las madres se recuperaran tras el parto para volver a trabajar, y que los niños sobrevivieran para ser incorporados al mercado laboral.

No fue sino hasta los años 70 que surge, en los países escandinavos, la propuesta de una concepción de recursos de apoyo para la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, en función de la igualdad de género. Así, “los poderes públicos han fomentado el uso de los permisos parentales por parte de los hombres como un nuevo mecanismo para fomentar la igualdad de género y la no discriminación por razón de maternidad.” (Meil, 2011, pág. 71)

Con la desfeminización de los permisos parentales se procura eliminar el llamado “Techo de cristal”, que es el nombre con el que se hace referencia a un límite invisible para el desarrollo laboral de la mujer. Los países escandinavos han impulsado estas políticas no solo para fomentar la igualdad en el plano laboral, sino por los beneficios de la socialización en el cuidado de los hijos, y sus efectos positivos en el desarrollo de la personalidad de los niños.

La implicación de los hombres en el cuidado de los niños, justifica la política de los permisos parentales en tanto no solo ayuda a la igualdad de género, sino al derecho de los niños a ser cuidados y atendidos adecuadamente por sus padres.

El supuesto sobre el que se asienta esta política de promoción de los permisos parentales para hombres es que durante el permiso, el padre no se involucra solamente de forma instrumental para resolver tareas, sino también emocionalmente con el niño, lo que sienta las bases para que se dé una mayor dedicación a lo largo de todo su proceso de desarrollo [...], lo que beneficia tanto a los niños, como promueve una mayor igualdad en el reparto del trabajo no remunerado. (Meil, 2011, pág. 72)

Trabajo no remunerado. Hacia los años '90, se comienza a hablar del concepto de Trabajo no remunerado (TNR), concepto que permitió pensar el cuidado como un problema político y académico. Este tipo de Trabajo, comprende las tareas domésticas y de cuidado que generalmente realiza la mujer en el seno del hogar, independientemente de sus trabajos en el mercado laboral tradicional.

El colectivo femenino, casi exclusivamente, es el que lleva adelante una serie de tareas indispensables para la reproducción del ser humano, ya que el niño, solo puede sobrevivir si cuenta con los cuidados mínimos suficientes para desarrollarse en sus primeros años de vida.

Esta inmensa contribución a la sociedad toda, es minimizada y aún discriminada, asignándosele un valor casi denigratorio, siendo muchas veces el trabajo doméstico considerado una tarea invisible e indigna.

Sin embargo, el cuidado, constituye un elemento central para el bienestar del ser humano, y la sociedad no podría existir sin esa infinidad de pequeñas tareas cotidianas de cuidado que lleva adelante incesantemente el colectivo femenino. (Faur, 2014)

Esto se produce en un escenario que adeuda la revisión de la legislación a la nueva dinámica observada, en la cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones. Al mismo tiempo se debe incorporar en la esfera del cuidado a los adultos mayores, ausentes de toda consideración en las legislaciones laborales, y en el marco de sistemas de seguridad social absolutamente debilitados en la cobertura y calidad de sus prestaciones, al mismo tiempo que se amplía la esfera de responsabilidades que recaen exclusivamente sobre las mujeres, ya sea en su calidad de hijas o en su calidad de nueras. (Pautassi, 2007, pág. 12)

La sociedad moderna, enaltece, en cambio, a la mujer profesional e independiente, de clase media, capaz de conciliar su vida laboral con su función reproductiva, cosa que logra, generalmente, mediante la mercantilización del cuidado (guarderías, niñeras).

Para el resto de las mujeres, las que provienen de hogares pobres, no existen instituciones accesibles, especializadas de cuidado con personal profesional donde recibir asistencia para conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares. El Decreto 1602/2009 aporta una política subsidiaria de Asignación Universal por Hijo destinada a Protección Social, que ha aportado cierto alivio a la situación, pero que se

basa en un esquema tradicional y estereotipado de valores de género en el que es la mujer la garante de que ese bienestar llegue al hogar, y de poder demostrar el cumplimiento de las condiciones para continuar recibiendo el subsidio (carnet de vacunación, certificados de escolaridad, etc.)

Lo que observamos es que si bien la AUH es una política muy positiva, porque mejoró la capacidad de consumo y dio predictibilidad en el ingreso de los hogares pobres, las transferencias por sí solas no alcanzan para desandar esta cuestión cultural, ni para consolidar mayores niveles de bienestar en el hogar. Requieren ir acompañadas de servicios de cuidado que permitan a las mujeres pobres ampliar sus propias capacidades y oportunidades de empleo sin reforzar estereotipos de género. (Faur, 2014)

Las actividades de cuidado, por poseer un carácter fuertemente afectivo y vincular intrafamiliar y por realizarse dentro del hogar, suelen ser minimizadas, ignorándose el esfuerzo, trabajo y desgaste que conllevan. Sin embargo, el trabajo que se realiza para cuidar a una persona, implica un fuerte desgaste de energía, no solo corporal sino emocional.

El acto de cuidar requiere de planificación y una multiplicidad de tareas preparatorias que son las que permiten garantizar que el acto de cuidado se pueda efectuar: Implica el mantenimiento y la limpieza del hogar, la compra y preparación de alimentos, lavado de ropa, y todo ello sin dejar de estar atento a quien se está cuidando. (Zibecchi, 2014)

Independientemente de lo mencionado, las labores de cuidado constituyen una actividad que genera valor para la sociedad en su conjunto. Por lo cual no puede dejar de ser observada como fenómeno social. Dentro del ciclo vital, las personas que demandan más cuidados son los niños y las personas adultas mayores.

El fenómeno de envejecimiento de la población que ha surgido con el aumento de la esperanza de vida, ha significado mayores responsabilidades de cuidado para las familias. Si se considera estimativamente que el colectivo en edad activa capaz de proveer cuidados se comprende entre los 15 y 65 años, tomando en cuenta los datos del Censo de 2010, es posible establecer los siguientes cálculos que permiten captar la dimensión del fenómeno que se está analizando:

En la Argentina viven 10 millones de niños, niñas y adolescentes (de 0 a 14 años de edad). El 49,2% son mujeres y el 50,8% son varones. Si se estableciera una relación de

dependencia directa entre estos niños, niñas y adolescentes que necesitan ser cuidados y las personas en edad activa (de 15 a 65 años) con capacidad potencial para cuidar, ésta llegaría a 40 (es decir, el equivalente de 0,4 niños, niñas y adolescentes por cada adulto en edad activa). Esto significa que existirían en la Argentina 2,5 personas en edad activa por cada niño, niña o adolescente para cuidar. (Zibecchi, 2014, pág. 15)

Si se incluyen los ancianos, la proporción se reduce a 1,8 personas en edad activa por cada persona dependiente de cuidados. Si a ello se suma que la mitad son mujeres y se considera la división del trabajo que asigna las funciones de cuidado casi exclusivamente a la mujer, tenemos una relación superior a 1 a 1, por lo que a lo largo de su vida muchas mujeres deben cuidar a más de una persona.

Ello, en términos teóricos de un mero ejercicio matemático, nos daría al 100% de la población femenina del país, abocada al cuidado de otros. Y así es como se comprende por qué este fenómeno, a pesar de darse en el seno de los hogares, y padecerse silenciosamente, no deja de ser una problemática de dimensiones colosales que afecta a toda la población por igual. Debe considerarse que, dado que el cuidado es una necesidad universal, que si bien puede verse agravada por circunstancias de precariedad económica, afecta a todas las clases sociales sin excepción. Ello puede variar en distintas regiones del país:

LOCALIDAD	POBLACIÓN ACTIVA	POBLACIÓN DE 0-14	POBLACIÓN DE 65 Y MÁS	POBLACIÓN DEPENDIENTE	RELACIÓN DE DEPENDENCIA		
					TOTAL	JÓVENES	MAYORES
Total del país	25.790.131	10.222.317	4.100.000	14.322.317	55,5	39,6	15,9
C.A.B.A.	1.943.569	472.511	474.071	946.582	48,7	24,3	24,4
Provincia de Bs. As.	10.007.275	3.876.553	1.671.256	5.547.809	55,1	38,5	16,6
Provincia de Chaco	661.406	320.407	73.446	393.853	59,5	48,4	11,1
Provincia de Jujuy	428.702	195.946	48.659	244.605	57,1	45,7	11,4

Gráfico: 16 “Población argentina discriminada en función de su edad activa – dependiente de tareas de cuidado” Fuente: (Zibecchi, 2014, pág. 16)

Las necesidades de cuidado son universales, ya que todos los seres humanos requieren de cuidados de terceros en algún momento de su vida. En las relaciones sociales se enmarcan tanto la obligación de proveer cuidado como la necesidad de recibirlo. Ante ello, resulta innegable que se está observando una problemática social ante la cual el Estado no puede permanecer ausente.

Aunque el Estado no es considerado como un actor capaz de proveer y distribuir socialmente responsabilidades de cuidado, es necesario reconocer su importancia como actor social con capacidad de establecer una nueva forma de organización social del cuidado más equitativa, ya que actualmente se recarga casi exclusivamente a las mujeres con ello.

Reconocer la función social del cuidado, que no es patrimonio exclusivo de las familias, ya que beneficia a la comunidad en su conjunto, ya no como una responsabilidad individual sino como un derecho social, constituye un avance hacia el cual es necesario avanzar en virtud de sostener la dinámica que se le exige a una sociedad moderna altamente productiva. (Zibecchi, 2014)

Considerar estas cuestiones lleva a comprender la verdadera dimensión del derecho al cuidado, que aborda un abanico de situaciones en las que procura restablecer inequidades impuestas por un sistema asociado a conceptos ideológicos y estereotipantes que terminan afectando a la mujer, y entre ellas, muy especialmente, a la mujer asalariada no registrada y a las más pobres. Estas premisas contemplan:

- La relevancia de que se lo considere como un derecho propio y universal, tanto para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar.
- La necesidad de la promoción de una oferta de cuidado, la universalización de la responsabilidad, la tarea y la asignación de los recursos materiales para realizarlo de acuerdo a las necesidades de los hogares.
- El avance de la corresponsabilidad entre varones y mujeres interpelando de este modo la división sexual del trabajo.
- La necesidad de que este derecho no esté vinculado con la posición que las personas tengan en el mercado laboral, el sexo de la persona o una franja etárea determinada.
- La importancia de diseñar nuevas estrategias de políticas públicas que incluyan un marco de derechos. En este sentido, el enfoque de derechos opera como un marco teórico-

operativo y permite definir con mayor precisión las obligaciones de los Estados. Esto implica tanto una revisión de las obligaciones positivas –obligaciones de hacer, de provisión, como por ejemplo proveer servicios de cuidado en la primera infancia- como de las obligaciones negativas -obligaciones de abstenerse, por ejemplo, no interferir en garantizar el acceso a los servicios de salud-. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas y determinadas obligaciones (como la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado tales como guarderías o las licencias legalmente contempladas). (Zibecchi, 2014, pág. 20)

La humanidad no puede dar la espalda a su función reproductiva. Tampoco sesgar la concepción de un fenómeno social a la responsabilidad aislada de las madres como únicas encargadas de llevar adelante las tareas que ello conlleva. Se dice fácilmente que los niños son el futuro, pero se ignora que ese futuro se construye en sociedad, y que el trabajo para desarrollar al máximo las capacidades de esos futuros ciudadanos, se hace en conjunto.

El trabajo doméstico es clave para el funcionamiento de la sociedad, ya que resuelve todo lo relativo a la reproducción de la fuerza de trabajo: alimentación, higiene, cuidado de los niños y ancianos, atención de la salud del grupo familiar. Este trabajo por ser realizado fuera del sistema del mercado no es valorado ni remunerado, no aparece en las estadísticas de empleo y es invisibilizado. En los últimos años y como logro de las luchas de las mujeres comienza a ser reconocido el valor económico que este trabajo implica. (Consejo Nacional de las Mujeres, 2016)

Economía del cuidado. El enfoque sexista de la conciliación de la vida laboral y familiar, que ha avanzado sobre permisos para la mujer y no para el hombre, han puesto al hombre en segundo plano, ha traído consecuencias negativas para las madres, por causa de un mal enfoque de la problemática.

Al insistir en la mujer como protagonista de las relaciones de cuidado, la discriminación femenina en el ámbito laboral, se ha materializado en diferencias salariales, el fenómeno de techo de cristal, por el cual las mujeres no acceden a puestos clave en las empresas, discriminación en la selección de personal y pérdida de oportunidades para la mujer.

Los resultados de los intentos de proteger a la mujer desde una perspectiva feminista, paradójicamente, han llevado a una pérdida de oportunidades laborales y discriminación laboral de la mujer, junto con una recarga de sus obligaciones y responsabilidades al

reforzar su rol de encargada única de los cuidados familiares. (El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares, 2015)

En cambio, una perspectiva de igualdad de género, implica medidas más adecuadas para lograr un contexto de verdadero beneficio para la mujer. Finalmente, este desequilibrio altera las relaciones laborales afectando a la economía de toda la sociedad por las implicaciones que las consecuencias de una mala gestión del cuidado conllevan. Para comprender esto, se ha desarrollado una teoría económica con perspectiva de género, que se ha plasmado en los conceptos elaborados en la Economía del Cuidado.

La Economía del Cuidado se relaciona estrechamente con la Política Económica. Esta incorpora la perspectiva de género en el campo de las ciencias sociales y en las políticas públicas, en pos no solo del bienestar de la mujer, sino de la sociedad toda. Ello, en el campo específico de la economía se ha dado tardíamente, y ha venido a contribuir aportando claridad respecto del origen de algunas inequidades persistentes en las relaciones económicas que se dan en la sociedad moderna.

Uno de los aportes de esta perspectiva se relaciona con el estudio de las especificidades del trabajo de las mujeres, tanto en lo que hace a la esfera productiva como a la reproductiva. Esto es, tanto el trabajo que las mujeres realicen en el ámbito del intercambio mercantil, como el que realizan en el ámbito del hogar, vinculado con la atención, cuidado y reproducción de sus miembros. La división sexual del trabajo en estas dos esferas se encuentra en la raíz de las inequidades de género existentes.

En los últimos años se ha acuñado el término “economía del cuidado” para referirse más específicamente a este espacio de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana de las personas. Y se ha señalado extensamente la importancia de este espacio para el desarrollo económico de los países y el bienestar de sus poblaciones. También se ha mostrado, que como todo el resto de los espacios sociales, la economía del cuidado presenta una particular configuración de género, y el impacto que sobre la misma tienen las políticas públicas en general y económicas en particular no resulta neutral. (Rodríguez Enríquez, Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones, 2005, pág. 1)

El ser humano necesita de cuidados físicos y simbólicos indispensables para sobrevivir en sociedad. La alimentación, educación, salud y un hábitat propicio, para lo cual, los

hijos dependen de cuidados materiales, económicos, ya que tienen un costo, y psicológicos, que dependen del vínculo afectivo.

Lo que destaca la asociación del cuidado al concepto de economía, es la consideración de que estos cuidados, generan valor económico. Por lo que la economía del cuidado, estudia las relaciones entre la manera en que la sociedad organiza el cuidado de sus miembros, y el funcionamiento del sistema económico, ya que éstas se relacionan.

La crítica epistemológica y metodológica de la economía feminista a los supuestos neoclásicos en torno de las características del *homo oeconomicus* y su forma de actuar incorporan dimensiones no contempladas por la visión ortodoxa de la economía. En primer lugar, la economía feminista hace énfasis en el nudo producción/reproducción, recogiendo los antiguos debates sobre el trabajo doméstico. Para ello incorpora y desarrolla conceptos analíticos específicos: división sexual del trabajo, organización social del cuidado, economía del cuidado. (Rodríguez Enríquez, Economía feminista y economía del cuidado, 2015, pág. 34)

La reproducción humana, es, a su vez, reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo, un proceso material y moral. Junto con la reproducción humana, se reproducen condiciones ideológicas y materiales que sostienen el desarrollo de un sistema social, de futuros trabajadores educados y capacitados.

Ya los economistas clásicos consideraban la importancia de considerar en el cálculo de los salarios, que éstos fueran suficientes para la subsistencia del trabajador, incluyendo sus costos reproductivos, ya que sin la reproducción de la fuerza de trabajo, es imposible crear riqueza.

Así, las tareas de cuidado y reproducción, y con ello, el trabajo doméstico, pasa a ser considerado como parte del proceso productivo general. Según las perspectivas económicas, se consideraba al trabajo doméstico como subsidiario de la producción capitalista, beneficiándola directamente, o como una labor esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo en la sociedad capitalista, un engranaje indispensable para su supervivencia.

Para ello, resulta necesario que las labores de cuidado sean gestionadas intrafamiliarmente, ya que este sistema requiere de individuos libres que ofrezcan su fuerza de trabajo en el mercado, por lo que el trabajo doméstico debe sobrevivir. Esta

discusión, excluía el problema de las relaciones de género, la combinación del trabajo doméstico y el remunerado, y la recarga de tareas para la mujer. Hubo que esperar hasta el surgimiento de la economía feminista para que estas cosas comiencen a visibilizar el rol de género en el funcionamiento de la economía. (Rodríguez Enríquez, Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones, 2005)

En los años sesenta y setenta del siglo XX, cuando la ola feminista actual era incipiente, uno de los desafíos conceptuales fue “hacer visible el invisible” trabajo doméstico no pago de las mujeres. Cuarenta o cincuenta años después, se puede elaborar mucho más sobre las implicancias de ese temprano llamado a la reflexión y a la acción. Sin embargo, hay todavía muchos puntos ciegos en el plano de las políticas públicas en todo el mundo. Todavía hay un enorme déficit de reconocimiento de la centralidad del tema del cuidado para el bienestar. (Faur & Jelin, Cuidado, género y bienestar. Una perspectiva de la desigualdad social, 2010, pág. 116)

La visión de la economía de cuidado identifica las construcciones, mecanismos y procesos que han perpetuado las inequidades de género perpetuadas a través del campo económico. La base de ello, es “la división sexual del trabajo, esto es, la asignación de tareas específicas y particulares a hombres y mujeres, se encuentra en la raíz de las inequidades de género que se manifiestan en el mundo del trabajo, productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado.” (Rodríguez Enríquez, 2007, pág. 238)

Ello ha permitido concebir conceptos como el de Doble jornada, que alude al doble trabajo que realiza la mujer. El trabajo doméstico no remunerado y socialmente invisibilizado y el trabajo remunerado que realiza fuera de la casa. (Consejo Nacional de las Mujeres, 2016)

Para la economía del cuidado resulta especialmente interesante el estudio de la relación existente entre el modo en que la sociedad organiza el cuidado de sus miembros y el funcionamiento del sistema económico, siendo el trabajo doméstico, el núcleo del proceso de trabajo de cuidado en la labor de reproducción social. Estos procesos se articulan históricamente sobre ciertos preconceptos, estereotipos y sesgos:

El impacto de esta restricción es mayor en las mujeres porque son más vulnerables a la pérdida de empleos formales, están sobrerrepresentadas en el empleo informal y asumen la mayor responsabilidad en la tarea de amortiguar los efectos negativos de la recesión en el hogar. El segundo es el sesgo del proveedor masculino. Este señala que las políticas

que adoptan los gobiernos se basan en el supuesto de que la esfera no mercantil de la reproducción social se articula con la economía de mercado de la producción de bienes a través de los salarios que perciben los proveedores masculinos y que, en gran parte, satisfacen las necesidades de las personas dependientes, incluyendo el derecho a los beneficios sociales. (Rodríguez Enríquez, Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden internacional, 2007, pág. 235)

En este esquema, profundizado con la globalización de los mercados, observa Rodríguez Enríquez (2007), los antiguos beneficios sociales que antiguamente distribuía el Estado de Bienestar, son reemplazados por prestaciones sociales individualizadas y de mercado, que se proporcionan a aquellas personas que pueden adquirirlas.

En el caso argentino, se limita a los trabajadores asalariados registrados. Ello implica la reducción al ámbito doméstico de las responsabilidades de reproducción social que otrora eran reconocidas colectivamente, por lo que quienes no pueden acceder a las prestaciones sociales, solo tienen como alternativa la sobrecarga de trabajo y la pobreza. En este esquema, en el que el hombre es proveedor y la mujer dependiente, la situación de la mujer resulta especialmente vulnerable.

La economía de cuidado refuerza el hecho de que las tareas de cuidado contribuyen a crear valor económico. El trabajo no remunerado de cuidado que se organiza dentro de los hogares, “cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse.

El punto es que, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra invisibilizado y, por el contrario, la oferta laboral se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo), determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente, el nivel de los salarios).

De esta forma, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive.” (Rodríguez Enríquez, Economía feminista y economía del cuidado, 2015,

pág. 36) La propuesta de la economía del cuidado y la economía feminista, es introducir en el flujo de la renta, la reproducción como un espacio económico:



Gráfico: 17 “Inclusión del trabajo reproductivo en el flujo de la renta” Fuente: (Rodríguez Enríquez, Economía feminista y economía del cuidado, 2015, pág. 38)

Al tradicional flujo circular de la renta, la economía de cuidado agrega el sistema de producción y el bienestar efectivo de las personas. Se discrimina el flujo monetario y real de producción visibilizando lo que ocurre en el interior de los hogares, como unidad en el consumo de bienes y a su vez en la provisión de fuerza de trabajo. Considerar a los bienes y servicios la inclusión del trabajo no remunerado, lleva a la extensión del consumo a estándares de vida ampliados.

Así, el trabajo no remunerado transforma los estándares de vida en bienestar, a través de actividades de cuidado de la salud, educación y esparcimiento, entre otras. En este contexto, los hogares deben negociar en su interior la división del trabajo no remunerado, procurando conciliar sus labores domésticas con las condiciones imperantes en el mercado laboral. Es por ello que el diseño de políticas de cuidado que incluyan servicios de cuidado y licencias adecuadas equitativas, resultan necesarios para una socialización de las tareas de cuidado, de las que, finalmente, se benefician la economía y la sociedad entera.

La conciliación corresponsable es un concepto complejo, que tiene en cuenta distintas dimensiones del fenómeno, a partir de las profundas transformaciones sociales y demográficas procesadas a lo largo del siglo XX, [...] los problemas vinculados a la conciliación conciernen a toda la sociedad, por lo que diseñar políticas de conciliación corresponsables atañe a distintos actores: mujeres y varones, Estado, gobiernos, empresariado, sindicatos, organizaciones sociales y otros. Una política así suele entrelazar medidas que promueven la corresponsabilidad social como política democrática basada en el respeto de los derechos de las personas e igualitaria entre mujeres y varones. [...] En último término, una política así deberá incorporar medidas que promuevan la redistribución de roles e igualdad entre mujeres y varones y no persiga necesariamente el aumento de la cantidad de hijos por mujer. (Pardo, Varela, & Pollero, 2011, pág. 11)

Las políticas de socialización del cuidado, resultan beneficiosas no solo para la mujer, sino para la vida familiar y la armonía de las relaciones de los progenitores. Del mismo modo, resulta sumamente beneficioso para la calidad de desarrollo humano de los hijos. Finalmente, con generaciones sanas de futuros adultos formados al máximo de sus capacidades, con una emocionalidad, inteligencia y educación saludables, el beneficio es para la sociedad en su conjunto. (Engler, 2015) Así, el trabajo de cuidado hace al funcionamiento no solo del sistema económico, sino de la sociedad en general.

Beneficios para los progenitores y los hijos de la socialización de la política de cuidado. Influencia paterna en la crianza de los hijos. Los estudios sobre los beneficios de la implicación del padre en el cuidado de los hijos son consistentes y abundantes.

Rodrigo y otros (2004) ha comprobado que la buena comunicación y el apoyo de los padres, es una constante en la vida de adolescentes que han adoptado estilos de vida saludables, mientras que los adolescentes con problemas de consumo de alcohol, tabaco, drogas, malos hábitos alimenticios, problemas de autoimagen, en sus relaciones con los iguales o en la vida escolar o una vida sexual desordenada, se caracterizan por una relación distante con los padres, y problemas de comunicación, especialmente con el padre, por lo que se refugian en sus iguales asociándose con iguales conflictivos para compartir conductas de riesgo o de carácter antisocial. (Rodrigo, y otros, 2004)

El sentido de coherencia en los niños europeos, su resiliencia e indicadores de salud positiva, se encuentran asociados a una buena calidad de las relaciones entre los progenitores y sus hijos. La creación de un clima familiar satisfactorio resulta

fundamental para la formación de estos pilares del carácter de los niños, que manifiestan problemas cuando existen falencias familiares en la adolescencia. No solo es la calidad de las relaciones entre padres e hijos vital para ello, sino las relaciones de pareja saludables, satisfactorias y armoniosas entre los progenitores. Han observado que progenitores irritables y emocionalmente agotados, tienden a ser menos atentos y a emplear prácticas más punitivas con sus hijos, con consecuencias negativas. (García Moya, Rivera, Moren, & López, 2013)

Por su parte, Alonso y Román (2014) han encontrado una asociación entre la implicación de los padres en la educación de los hijos, y su nivel de autoestima en edades tempranas. (Alonso & Román, 2014) Y González Medina (2000) han encontrado que la participación activa de los padres en la formación integral de los hijos mejora no solo la autoformación de los padres y sus competencias para afrontar la educación de los hijos, así como la relación de padres e hijos con la comunidad educativa, sino que mejora notablemente el desarrollo intelectual, personal y afectivo de los hijos. (González Medina, 2000)

También se ha comprobado que la interacción padre-hijo tiene un fuerte impacto en el desarrollo del niño en el período neonatal, y que su implicancia en las tareas de cuidado y vigilancia, y en actividades de juego, influyen positivamente en el desarrollo cognitivo y social del niño. Se concluye en el beneficio social que daría la creación de sistemas de apoyo cultural que animen al padre a una mayor implicación con sus hijos. (Thomas, Power, Parke, & Tinsley, 1981)

También influye ello en la salud emocional en los hijos y sus estilos de comportamiento. (Cosgaya, Noite, Martínez Pampliega, Sanz Vázquez, & Castillo, 2008)

Otros estudios coinciden en los hallazgos mencionados. Desde las bases de la psicología, el vínculo del sujeto con los padres es un factor que define su salud psíquica, emocional e influye en su desarrollo cognitivo y en las posibilidades de realización de éste. Un mejor cuidado de los niños, con la participación activa del padre, mejora los vínculos entre los progenitores, y reditúa en niños que serán adolescentes sanos y adultos con un mayor desarrollo personal, más inteligentes y asertivos. (Maioli Sanese, 2006); (Corbella Roig, 1994); (Vallés Arándiga, 2007); (Raya Trenas, Pino Osuna, & Herruzo Cabrera, 2012); (Hernández Prados, 2007); (Ginott, Goddard, & Ginott, 2005)

Nadie duda de que las madres son insustituibles en la vida afectiva y emocional de los hijos, así como en su desarrollo físico y equilibrio personal, pero el listado de beneficios que proporciona un padre seriamente involucrado en la educación y configuración de la personalidad de los hijos es asimismo considerable y bien diferente. La poderosa influencia de un padre sobre sus hijos es única e irremplazable. El estímulo paterno cambia la vida de los hijos. [...] Los estudios demuestran una serie de diferencias cualitativas entre los niños que han crecido con o sin padre. Los niños que se han beneficiado de la presencia de un padre interesado en su vida académica, emocional y personal, tienen mayores cocientes intelectuales y mejor capacidad lingüística y cognitiva; son más sociables; tienen mayor autocontrol; sufren menos dificultades de comportamiento en la adolescencia; sacan mejores notas; son más líderes; tienen el autoestima más elevada; no suelen tener problemas con drogas o alcohol; desarrollan más empatía y sentimientos de compasión hacia los demás; son más sociables y cuando se casan tienen matrimonios más estables. (Calvo, 2014, pág. 89)

En cuanto a las experiencias prácticas, los estudios sobre la experiencia de los países escandinavos, evidencian que se da una mejor relación entre padres e hijos, cuanto mayor es la duración de los permisos parentales.

También un estudio realizado en Estados Unidos ha evidenciado, además, que las licencias breves no han llevado a los padres a compartir las tareas de cuidado con los niños, ni asumir mayor responsabilidad en el cuidado de los niños (Seward, Yeatts, Amin, & Dewitt, 2006) y un estudio realizado en Reino Unido sobre una muestra de más de 9.500 padres ha demostrado que las licencias parentales han implicado más a los padres en distintas tareas de cuidado (levantarse a la noche, cambiar pañales, alimentar al bebé) por sobre los que no han tomado permisos. (Tanaka & Waldfogel, 2007)

Los estudios en Suecia, aportan mayor evidencia entre la relación positiva entre el permiso parental y la implicación de los padres en el cuidado de los hijos, ya que su uso allí está generalizado. (Haas & Hwang, C, 2008)

Estos estudios han demostrado una estrecha relación entre la duración de las licencias parentales y la implicación en el cuidado de los niños. Los padres que han disfrutado largos periodos de permisos, incluso se han constituido en los principales responsables del cuidado de los hijos y continúan destinando tiempo en estar con los hijos, planificar actividades con ellos y han logrado establecer vínculos más estrechos con ellos. También Duvander y Jans (2009) han probado, sobre una base de 4.000 encuestados,

luego de terminar sus permisos parentales, procuran adaptar sus horarios de trabajo para continuar desarrollando su nueva paternidad con tiempo de calidad con sus hijos, desarrollando tareas de cuidado y atención, y manteniendo vínculos más estrechos con sus hijos. (Duvander & Jans, A)

Por otro lado, en Holanda, Versantvoort (2010), ha señalado que tras los permisos parentales, se ha incrementado el tiempo que los padres dedican a las tareas domésticas. (Versantvoort, 2010) El estudio de Meil (2011), sobre padres de 27 países de la Unión Europea, confirma los resultados de otros estudios que asocian la utilización de los permisos parentales con una mayor participación de los padres en las tareas asociadas al cuidado de los hijos.

El mercado manifiesta una independencia de las tareas de cuidado que la economía del cuidado evidencia como falsa. Esquemas básicos como el cuidado de la vida humana, no deben ser excluidos del análisis del devenir económico, los esquemas productivos y el mercado laboral. La visión patriarcal ha demostrado generar desequilibrios por los cuales se genera sistemáticamente la exclusión de grupos vulnerables, esto es, los hogares más pobres y las mujeres, con lo que, finalmente, se deteriora la calidad de los cuidados recibidos por las futuras generaciones, y se sobrecarga a las mujeres de tareas no remuneradas.

Ello resiente las relaciones intrafamiliares y termina afectando a todo el tejido social cuando las consecuencias de cuidados insuficientes se manifiestan al entrar los niños a la adolescencia, manifestando todo tipo de disfuncionalidades que afectarán su inserción en la sociedad y limitan sus posibilidades de desarrollo en todas las áreas. (Carrasco, 2011)

El salario no constituye un recurso suficiente para asegurar la reproducción humana en términos saludables, como se concebía en el siglo XIX. Actualmente, resulta fundamental la conciliación del trabajo doméstico en términos equitativos y considerando que la reproducción contribuya al bienestar social, para lo cual se necesita un fuerte compromiso de la sociedad en su conjunto, que debe manifestarse no solo en declaraciones y deseos, sino en acciones concretas.

Para ello se propone una organización social del cuidado en la que participen las familias, el Estado, el Mercado y la Comunidad, cada uno aportando desde su lugar,

distintas formas de colaborar para el cuidado, desterrando regímenes de cuidado injustos.



Gráfico: 18 “Gestión integral del cuidado” Fuente: (Pérez Orozco, 2011)

Ello debe ser prioritario en el diseño del sistema económico, ya que de no ser gestionado de manera integral, no ofrece resultados equitativos como los logrados en sistemas de gestión integral y planificada del cuidado.

Estos aspectos científicos resultan valiosos, ya que permiten fundamentar por qué, no cualquier ordenamiento jurídico puede arrojar beneficios significativos para la sociedad toda, sin afectar a sectores vulnerables. Cuando se habla de las políticas de cuidado, de la normativa de conciliación de responsabilidades laborales y familiares, de leyes de equidad de género y de cuidado de la familia y de los niños, se debe contemplar que es una problemática que excede el análisis tradicional. Esta debe contemplar los aspectos sociológicos, psicológicos, económicos y junto con todo ello, el normativo. El Marco Legal, ofrece las bases sobre las cuales se construyen las políticas de cuidado de un país. Si este no se encuentra diseñado desde una perspectiva integral:

- Los niños no reciben cuidados apropiados.
- Las madres no son debidamente protegidas en su función reproductiva
- No se fomenta la unidad familiar
- Se excluye al padre de la ecuación familiar y de las responsabilidades de cuidado
- Se generan las condiciones para la perpetuación de estereotipos de género

- Se generan condiciones que profundizan la desigualdad de género en el ámbito laboral
- Se atenta contra el trabajador con responsabilidades familiares
- Se profundizan desigualdades de oportunidad sociales en distintos estratos económicos
- Se generan desigualdades en la calidad de cuidados que reciben los niños
- Se ignora la responsabilidad social de las funciones de reproducción retrayéndolas al ámbito privado
- Se distorsiona el rol paterno en el seno familiar y en la crianza de los hijos

La lista puede continuar, ya que los efectos indeseables de un cuerpo normativo inadecuado tienen repercusiones profundas y múltiples en varios ámbitos de la vida individual, familiar, laboral y social. Ello da cuenta de la gran necesidad de recurrir a los criterios objetivos que aportan los modernos saberes científicos para conocer cabalmente la realidad social de las familias argentinas y ofrecer respuestas normativas superadoras.

Capítulo 6 Normativa vigente en Argentina, posibilidades de innovación en la materia.

El Estado puede cumplir con sus funciones de regulación de las tareas de cuidado a través de la regulación del empleo, sistemas de licencias, beneficios, instituciones de cuidado estatales y asignaciones familiares. El derecho al cuidado, entendido como toda actividad indispensable para cubrir las necesidades básicas de existencia y reproducción de las personas, se ha plasmado en los artículos 14bis y 75 de la Constitución Nacional:

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Constitucion de la Nacion Argentina, 1994)

El artículo 75 en su inciso 22 encomienda al Congreso de la Nación aprobar o desechar tratados con otras naciones y con organizaciones internacionales otorgándoles jerarquía constitucional a los tratados de derechos humanos, entre los cuales, se cuenta el derecho al cuidado:

- Artículo 25 inciso 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el derecho a cuidados y asistencias especiales para la maternidad y la infancia (Naciones Unidas, 1948),
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en su artículo 10 inciso 2 sostiene que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, y concederles licencia con remuneración o prestaciones adecuadas a la seguridad social (Naciones Unidas, 1976),
- el artículo 17 del Pacto de San José de Costa Rica que dispone la protección de la familia por parte de la sociedad y el Estado (Organización de los Estados Americanos, 1969),
- la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que sostiene en su artículo 11 la protección de la mujer trabajadora durante el embarazo y la maternidad, y “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública” (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer , 1979),
- y la Convención de los Derechos del Niño, que en su artículo 24 inciso d dispone que el Estado debe asegurar la atención pre y posnatal de las madres, entre otras. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1989)

Finalmente, el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional atribuye al Congreso la legislación de medidas de acción que garanticen la igualdad de trato y oportunidades de niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad, asegurando el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales reconocidos por ésta expresamente.

Régimen de Licencias parentales vigente en el Derecho Laboral: Los regímenes de licencia por paternidad y maternidad se encuentran regulados por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

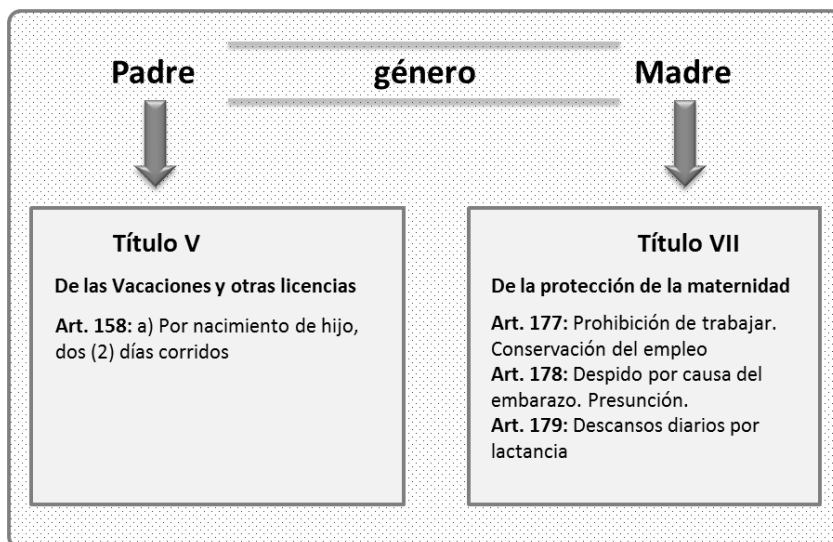


Gráfico: 19. “Protección según género en la normativa nacional: Licencias”. Elaboración Propia. Fuente: (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974)

Mientras que la madre tiene protección y cuenta con 90 días de licencia por nacimiento de hijo, el padre queda relegado a la posibilidad de compartir solo 2 días con los preparativos y la adaptación de la llegada al hogar de una nueva vida.

Los padres adoptivos, quedan excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo. La necesidad de un cambio en este sentido se hace cada vez más evidente, mostrando un anacronismo que no se condice ni con otras normas del cuerpo jurídico argentino, ni con la realidad imperante:

También es necesario revisar las licencias por maternidad y paternidad. Hoy está pensada como un derecho de la mamá, con un modelo antiguo de maternidad mientras el padre se va a trabajar y buscar la vida, por eso le dan dos o tres días hábiles. Necesitamos un derecho para familias con dos mamás o dos papás, para matrimonios que adoptan, porque no hay licencias por adopción para recibir a los niños y niñas. (Matrimonio y algo más, 2015)

La Ley 20.744 ha sido sancionada en 1974, solo ha sido modificado, entre los artículos pertinentes a esta temática, el artículo 177 en 1978 y luego, han permanecido vigentes a lo largo de los años, hasta la actualidad. Cabe considerar que luego de más de 40 años, el contexto histórico, laboral y de la naturaleza y dinámica familiar es muy diferente.

Si bien los cambios propuestos por el Nuevo Código Civil y Comercial han contemplado los nuevos modelos de familia que coexisten en la sociedad argentina, en

materia de políticas de cuidado, no se aprecian cambios sustantivos. Sin embargo, las falencias y vacíos persisten no solo en cuanto al criterio general y discriminatorio de la norma, o a su heterogeneidad y cobertura de colectivos parciales, sino en cuanto a la falta de consideración de una multiplicidad de situaciones:

Son numerosas las situaciones no contempladas, entre las que se encuentran el fallecimiento, enfermedad o imposibilidad de la madre para cuidar del niño. Situaciones en que el padre no tiene derecho a gozar de licencia alguna. Tampoco contempla los casos de licencia por adopción, que son equiparados por la jurisprudencia en el caso de las mujeres adoptantes, pero que no pueden ser equiparados en otros casos, como por ejemplo el del varón adoptante único.

A tal punto la normativa laboral omite que no siempre hay una mujer-madre para cuidar al niño o niña que se incorpora a la familia –ya sea por nacimiento o adopción-, que ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto –situación por fortuna cada vez menos frecuente, pero no inexistente- le corresponde al/la cónyuge un permiso de cuidado equivalente al que esa mujer habría tenido. Aquí nuevamente, no sólo el padre o la co-madre son discriminados en sus derechos laborales, sino también los niños y niñas que viven esta situación. (Luena, 2012, pág. 2)

Una situación que persiste es la ausencia de un marco legal adecuado para las licencias por adopción. Partiendo de la base de que éstas no son mencionadas en la Ley 20.744, lo que ya implica un vacío importante, se agrava con la multiplicidad de complejidades agregadas con las nuevas constituciones familiares homoparentales y la adopción de personas solteras que tampoco son contempladas.

Es importante aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción. Tampoco lo hacen la Ley del Régimen de Trabajo Agrario ni la nueva ley sobre trabajadoras de casas particulares. Solo algunos convenios colectivos de trabajo contemplan este derecho, como, por ejemplo, algunas normas que regulan al personal docente y a la administración pública provincial, con grandes variaciones entre jurisdicciones (inexistentes en Corrientes, con 30 días en Tucumán y un máximo de 180 días en 4 provincias).[...]

Las licencias por paternidad en casos de adopción para los docentes y empleados públicos provinciales también varía (son inexistentes en 12 jurisdicciones, y alcanzan los 90 días en la provincia de Buenos Aires y en la ciudad de Buenos Aires). Los trabajadores de la

Administración Pública Nacional cuentan con una licencia de paternidad por adopción de 30 días. (Repetto, Bonari, & Langou, 2013, pág. 3)

Cabe considerar que ello se ha subsanado gracias a la doctrina de los jueces que han logrado equiparar las licencias por maternidad a las de adopción a través de sus fallos, y han ampliado estos beneficios a personas solteras y matrimonios igualitarios adoptantes, y algunos regímenes especiales y convenios colectivos han comenzado a contemplarlo. Sin embargo, a pesar de ello, la ausencia de una norma nacional general que garantice este derecho aún es una deuda pendiente. (Otorgan la adopción de dos adolescentes a la actual pareja de la madre de los menores, 2015); (Castro, 2005); (Caviglia, 2013)

Existen, en cuanto a licencias por nacimiento, normas que aplican a sectores específicos, como el Decreto 1363/97 de Régimen de Licencias para el personal del sector público, que expresa en su artículo 1 la protección del rol paterno y, paradójicamente, contempla en su artículo 2 la licencia por maternidad o adopción para la mujer por un plazo de entre 3 y 6 meses, sin goce de haberes, este no contempla a los padres y sólo aplica a un grupo laboral muy específico. (Decreto 1363 de la Administración Pública Nacional, 1997)

Lo mismo con el caso de docentes y otros sectores, que amplían los regímenes de licencias pero contemplan colectivos particulares, lo que no hace más que profundizar la desigualdad de género y la heterogeneidad de regímenes de licencias entre distintos colectivos laborales.

En la revisión normativa, se observan diferencias en el alcance y extensión de las licencias según el tipo de empleo, si este es en la Ciudad de Buenos Aires, En la Provincia de Buenos Aires o en el interior del país, si se trata del sector privado o público, más extensas en este último en términos generales, y aún dentro del sector público, también son dispares en distintos regímenes de contratación de la administración. Lo que varía considerablemente.

A modo de ejemplo, un padre, por nacimiento de hijo, cuenta con 10 días de licencia en el Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires, y con 1 día en la Municipalidad de la Provincia de Buenos Aires, lo que se observa en todos los ámbitos, siendo una constante la disparidad y heterogeneidad. (Rodríguez Enríquez & Pautassi, El cuidado en la

agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina, 2014)

La nueva Ley de Trabajo Agrario reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos (que se utiliza entre los 45 días anteriores al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento) y en la Administración Pública Nacional, de 5 días hábiles a partir del nacimiento (Convenio Colectivo de Trabajo).

Por su parte, la licencia de los docentes varía entre 2 y 25 días según la provincia. También se observan variaciones en la licencia para los empleados públicos provinciales (que varían entre la inexistencia en Formosa y los 25 días en La Rioja). (Repetto, Bonari, & Langou, 2013, pág. 4)

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares	Leyes, decretos y Estatutos Docentes provinciales	Convenio Colectivo de Trabajo	Varias
Duración.	90 días.	90 días (también para el personal temporario).	90 días.	84 días (Jujuy); 90 días (3 provincias); entre 100 y 150 días (14 provincias); entre 180 y 210 días (6 provincias).	100 días.	90 días (en 6 provincias); entre 100 y 150 días (en 12 provincias); entre 180 y 210 días (en 6 provincias).
Casos especiales.	Hijos/as con síndrome de Down: 6 meses adicionales.	No contemplados.	No contemplados.	En seis provincias se contempla nacimiento prematuro.	A partir del tercer hijo/a: 110 días.	No contemplado.
Partos múltiples.	No contemplado	No contemplado	No contemplado	En catorce provincias se los contempla	110 días.	No contemplado.
Licencia por adopción.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada en 2 provincias. Entre 40 y 89 días (11 provincias); 90 días (4 provincias); entre 100 y 150 días (4 provincias); 180 días (2 provincias).	100 días corridos.	No contemplada en 2 provincias. 30 días (2 provincias); entre 40 y 89 días (6 provincias); 90 días (7 provincias); entre 100 y 150 días (3 provincias); 180 días (4 provincias).
Permisos de lactancia.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	No contemplados.	Contemplados en diez y nueve provincias (ver anexo 3).	2 descansos diarios de una hora durante un año a partir del nacimiento.	En 15 provincias, descansos diarios de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

Gráfico: 20 “Diferentes regímenes de licencias” Fuente: (Aulicino, Cano, Díaz Langou, & Tedeschi, 2013, págs. 32-33); (Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, 1974); (Ley N° 26.727 Régimen de Trabajo Agrario, 2011); (Ley N° 26.844 de Servicio doméstico, 2013); (Decreto N° 214 Convenio Colectivo de Trabajo homologación - Administración Pública Nacional, 2006)

Asimismo, fuera del ámbito de licencias y ya en el plano de servicios de cuidado, la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 195, dispone que los empleadores deben habilitar salas maternales y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas. Sin embargo, esta norma no ha sido nunca reglamentada, y tiene poca operatividad. (Rojo Brizuela & Tumini, 2008)

La Ley 11.317 estableció por su parte un cupo de 50 trabajadoras mayores de 18 años por establecimiento para que rija la obligación de instalar salas maternales y guarderías. Posteriormente, también la Ley 20.582 dispuso la instalación de jardines maternales zonales. Sin embargo, estas disposiciones no han sido reglamentadas ni actúan coordinadamente, por lo que no se ha desarrollado ningún sistema que garantice el cuidado de los niños durante la jornada de trabajo. (Zibecchi, 2014, pág. 66)

De hecho, en un relevamiento realizado por Zibecchi (2014) en empresas en el país, no ha encontrado ninguna que contara con guarderías o salas maternales, sino que, en cambio, han optado por entregar subsidios para que sus empleadas puedan acceder a ellas.

Cabe agregar, que igualmente esta legislación continúa identificando a la madre como única cuidadora, relegando al padre a un rol secundario, perpetuando la errónea creencia de que el cuidado es responsabilidad individual de la mujer y desconociendo el derecho del hombre a cuidar.

Dado que la regulación del cuidado a partir de las normas laborales beneficia únicamente a las trabajadoras formales asalariadas, excluyendo a todos los demás, este gran déficit de exclusión de un gran número de trabajadores que quedan sin ningún tipo de cobertura, se ha procurado cubrir el vacío normativo, al menos parcialmente, con la “Asignación Universal por Hijo por la Inclusión Social” y la “Asignación Universal por Embarazo para la Protección Social” y, de este modo, se ha logrado incorporar a trabajadoras informales o desocupadas a estas modalidades de cobertura. (Zibecchi, 2014); (Mazzola, 2015)

Conforme el Convenio 189 de 2011 de la OIT sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por Argentina en 2013, la Ley 26.844 –sancionada recientemente en marzo del 2013 y que hasta la fecha se encuentra pendiente de reglamentación regula el régimen laboral de trabajadoras de casas particulares en tareas domésticas y de cuidado de familias de ingresos medios y altos.

Trabajar en casas particulares es la principal ocupación de las mujeres pobres que tienen condiciones de trabajo altamente precarias: de acuerdo a estimaciones del MTEySS, para el 2011 más del 83% de las trabajadoras del servicio doméstico se desempeñaban en relaciones de trabajo no formalizadas.[...] En la medida que no se reglamente y comience a fiscalizarse la implementación de esta nueva normativa, son inciertas las implicancias que tendrá en las condiciones efectivas de trabajo de este sector de la población. Por lo pronto, es auspicioso que la normativa comience a subsanar la discriminación legal a la que se veían sometidas las trabajadoras de casas particulares. (Zibecchi, 2014, pág. 62).

Esta ley contempla las licencias pagas por embarazo, nacimiento de hijo, matrimonio, muerte de familiar y exámenes de estudios.

Las licencias se dan en Argentina de manera muy heterogénea. Se estima que solo el 50.4% de las trabajadoras y el 49% de los trabajadores tienen algún tipo de cobertura, por lo que los niños argentinos reciben desde su nacimiento, un trato discriminatorio, en función de la inserción laboral de sus padres. “Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo (básico y superior).” (Repetto, Bonari, & Langou, 2013) Por lo que un régimen equitativo de licencias parentales constituye un triple beneficio:

1. Contribuye al desarrollo infantil;
2. Facilita la inserción de las mujeres en el mercado laboral
3. Favorece la construcción de una división de roles intrahogar más justa

A ello cabe agregar que reconoce el derecho paterno a la participación en la crianza de los hijos. Asimismo, una ley de licencias que contemple la igualdad de género y las necesidades reales de cuidado, permite enfrentar los cambios demográficos a futuro de manera previsor y ordenada.

Cabe contemplar una distinción que hacen Repetto, Bonari, & Langou, (2013) respecto de las licencias por nacimiento de hijo y las licencias parentales. Si bien se suele utilizar a la parental como una denominación genérica que comprende a la licencia por nacimiento, y así se la ha considerado en el presente trabajo, los autores realizan una categorización más refinada y sostienen que:

Las licencias por maternidad se otorgan a la madre inmediatamente antes y después del nacimiento del niño/a o de su adopción, y las licencias por paternidad son el equivalente otorgado al padre. Por su parte, las licencias familiares (también denominadas

“parentales” o “de crianza”) se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad. (Repetto, Bonari y Langou, 2013, pág. 2)

Por lo que, técnicamente conforme a esta distinción, Argentina posee licencias por maternidad y paternidad, pero no licencias parentales, dado que no otorga licencias destinadas a la crianza de los hijos. Estas se encuentran completamente ausentes del cuerpo normativo nacional. Estas licencias para la crianza en cuanto a su importancia y necesidad, se fundamentan en múltiples estudios que demuestran la importancia de la presencia de los padres durante la primera infancia, varios de ellos ya mencionados.

Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano (Heckman, 2000). Más aún, si esta estimulación recae sobre un referente afectivo estable, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010). Esta es la primera razón que justifica la innegable importancia de contar con amplias licencias por maternidad, paternidad y familiares. Las políticas de primera infancia son la mejor inversión que puede hacer una sociedad.). (Repetto, Bonari, & Langou, 2013, pág. 3)

Lamentablemente, la situación en Argentina no es en absoluto equilibrada. El Estudio del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género dirigido por Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014) ha encontrado que la organización actual del cuidado en el país es esencialmente injusta: En primer lugar, no se encuentra distribuida de manera equilibrada entre hombres y mujeres, y el acceso a alternativas de cuidado se encuentra determinado por las condiciones socioeconómicas.

Con ello, se vulneran sistemáticamente el derecho a la protección integral de los niños, a la salud, a la educación, alimentación, seguridad social y, fundamentalmente, a la conciliación laboral con corresponsabilidad. El Estudio ha encontrado que el 70% de los niños entre 0 y 12 años, cuando no están en la escuela, permanecen al cuidado de sus progenitores, y entre ellos, el 76% al cuidado de la madre. Las escuelas públicas para los primeros años de escolaridad, en todo el país, presentan el problema de déficit de vacantes.

Si bien la cobertura de escolaridad es suficiente para el nivel preescolar y primario, para el servicio de 0 a 2 años, es menor al 4% a nivel nacional, mostrando un altísimo déficit. Solo en la Ciudad de Buenos Aires este porcentaje es mayor, pero no llega al 14%, lo que continúa siendo altamente deficitario. (Rodríguez Enríquez & Pautassi, El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina, 2014)

Existen otras normas en Argentina que tratan aspectos específicos en relación a políticas de cuidado y atención de personas con características particulares:

Ley 22.431 de 1981 de Protección Integral para personas con discapacidad, que prevé un sistema de protección integral para asegurar atención médica, educación y seguridad social para las personas con discapacidad, a la vez que concede estímulos y franquicias. (Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de discapacitados, 1981)

Ley 24.901 de 1997 de Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad que contempla acciones de asistencia, promoción, prevención y protección. Obliga a las obras sociales y prepagas a dar cobertura total de las prestaciones básicas para este colectivo particular. (Ley N° 24.901 Sistema de prestaciones básicas a favor de las personas con discapacidad, 1991)

Ley 25.273 Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal. Régimen especial para enseñanza general básica, polimodal y superior no universitaria.

“ARTICULO 2° — Las alumnas que presenten certificado médico de su estado y período de gestación y alumbramiento, tendrán treinta (30) inasistencias justificadas y no computables antes o después del parto, pudiendo ser continuas o fraccionadas.

ARTICULO 3° — Este régimen oficial, incluirá para las alumnas que certifiquen estar en período de amamantamiento, la franquicia del establecimiento durante una (1) hora diaria por el lapso de seis (6) meses a partir de su reincorporación a la escuela.” (Ley N° 25.273, 2000)

La Ley 26.873 de lactancia materna, comprende políticas públicas de concientización y promoción de la lactancia materna. (Ley N° 26.873 de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública., 2013)

La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, contempla en varios artículos políticas que garanticen el cuidado:

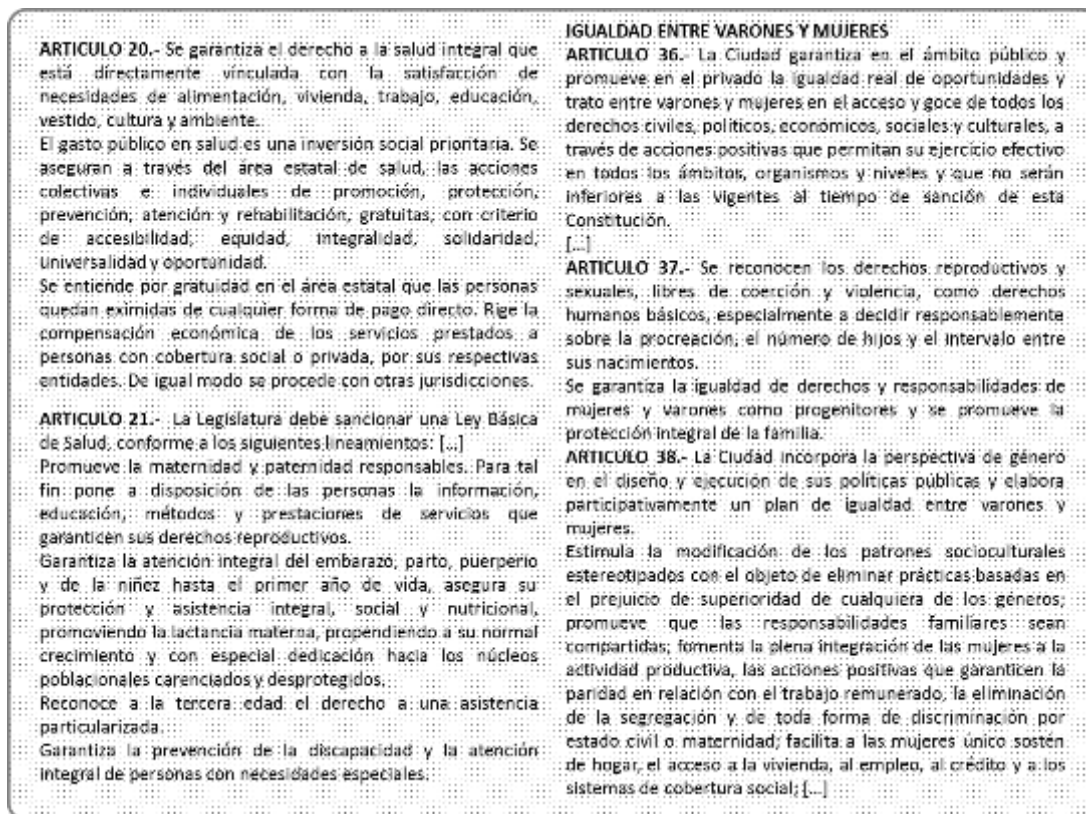


Gráfico: 21 “Cuidado en la Constitución de la CABA” Fuente: (Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1996)

Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario comprende un régimen de licencias para los trabajadores de este sector que remite a la Ley 20.744 y agrega licencias especiales:

ARTICULO 51. — Licencia por maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

ARTICULO 52. — Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento. (Ley N° 26.727 Régimen de Trabajo Agrario , 2011)

Sin embargo, el grave problema del sector rural argentino es la altísima informalidad, con lo cual muy pocos progenitores pueden acceder a este tipo de beneficios y la situación de la mujer es especialmente vulnerable, siendo la inequidad parte de un modelo de desarrollo en el que la desigualdad se ha hecho parte del sistema. (FAO - Food and Agricultura Organization of the United Nations, 2013)

Aportes del Estado como proveedor de servicios de atención a la niñez. En cuanto a las normativas que regulan los aspectos del Estado como proveedor de servicios de cuidado, cabe contemplar que la Ley Nacional de Educación N° 26.206 contempla la educación de los niños desde los 45 días:

ARTICULO 18. — La educación inicial constituye una unidad pedagógica y comprende a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive, siendo obligatorios los dos (2) últimos años.

ARTICULO 20. — Son objetivos de la Educación Inicial:

a) Promover el aprendizaje y desarrollo de los/as niños/as de CUARENTA Y CINCO (45) días a CINCO (5) años de edad inclusive, como sujetos de derechos y partícipes activos/as de un proceso de formación integral, miembros de una familia y de una comunidad.

ARTICULO 24. — La organización de la Educación Inicial tendrá las siguientes características:

a) Los Jardines Maternales atenderán a los/as niños/as desde los CUARENTA Y CINCO (45) días a los DOS (2) años de edad inclusive y los Jardines de Infantes a los/as niños/as desde los TRES (3) a los CINCO (5) años de edad inclusive.

ARTICULO 58. — Los sistemas educativos jurisdiccionales ofrecerán atención educativa de nivel inicial destinada a los/as niños/as de CUARENTA Y CINCO (45) días a CUATRO (4) años de edad, nacidos/as y/o criados/as en estos contextos, a través de jardines maternos o de infantes, así como otras actividades educativas y recreativas dentro y fuera de las unidades penitenciarias.

ARTICULO 112. — El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires promoverán propuestas de Educación no Formal destinadas a cumplir con los siguientes objetivos:[...]

c) Implementar estrategias de desarrollo infantil, con la articulación y/o gestión asociada de las áreas gubernamentales de desarrollo social y de salud para atender integralmente a los/as niños/as entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los DOS (2) años de edad, con participación de las familias y otros actores sociales. (Ley N° 26.206 de Educación Inicial, 2006)

Asimismo,

Con el fin de garantizar la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en la Argentina en el 2005 se dictó la Ley 26.061 de protección integral que adopta las garantías establecidas en los pactos, declaraciones y convenciones internacionales. El artículo 4° de la Ley hace referencia a las pautas bajo las cuales deben elaborarse las políticas públicas de niñez y adolescencia, teniendo en cuenta la importancia del rol de la familia en la efectivización de los derechos; la descentralización de los organismos de aplicación y de los planes y programas específicos de las distintas políticas de protección de derechos, a fin de garantizar mayor autonomía, agilidad y eficacia; la gestión asociada de los organismos de gobierno en la coordinación de las políticas; la promoción de redes intersectoriales locales; y el fomento de la construcción de organizaciones y organismos para la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. (Zibecchi, 2014)

Sobre la base de estas directrices, se desarrollan dos programas a nivel nacional:

- Programa Nacional de Desarrollo Infantil “Primeros años” que a través del Consejo Nacional de Políticas Sociales procura establecer políticas públicas para el abordaje integral del desarrollo de niñas y niños de 0 a 4 años, en su contexto familiar y comunitario, partiendo de un punto de vista de integración social, institucional y territorial de las acciones de estatales para la promoción del Desarrollo Infantil Temprano.

- Plan Nacional para la primera Infancia “Creciendo Juntos”. Dependiente de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en conjunto con los Ministerios de Educación y Salud, en articulación con los gobiernos municipales y las mesas de gestión que se organizan en cada centro. Procura articular e integrar políticas socioeducativas, sanitarias y de infraestructura social con participación familiar y comunitaria para el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas de 0 a 4 años.

Negociación colectiva y políticas de cuidado en Argentina. Se ha señalado que la negociación colectiva ha sido un modo de instrumentar políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar, por ello

Es importante que se incorpore en los procesos de negociación colectiva la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que amplíen derechos tales como licencias por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. También es preciso que se contemplen otras formas y modalidades de empleo como trabajo flexible, tiempo parcial, incorporación gradual post-licencia, entre otros, permitiendo un abanico más amplio de opciones a las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias. Todo ello, en el marco de una estructura integrada que comience a marcar el camino hacia un sistema de cuidados de alcance universal. (Laya, y otros, 2016, pág. 6)

Los sindicatos resultan actores centrales dada su potencialidad para promocionar el derecho al cuidado en los procesos de negociación colectiva, ya que son capaces de dotar de fuerza obligatoria a los compromisos asumidos por los empleadores.

Lamentablemente, en la experiencia latinoamericana y Argentina, aún la incorporación de los temas relacionados con los derechos de cuidado es escasa e insuficiente. Entre las causas de esta baja presencia de estos temas en las negociaciones colectivas, la Organización Internacional de Trabajo ha señalado los bajos niveles de participación femenina en los ámbitos sindicales, en especial entre la dirigencia sindical.

En los últimos años, las mujeres han logrado avanzar en la participación sindical desde espacios como las secretarías de género e igualdad de oportunidades y/o centros de estudios desde donde impulsan ciertos debates sobre los derechos de igualdad. No obstante, la representación femenina sigue siendo deficiente en los sindicatos,

especialmente en las posiciones de liderazgo y de toma de decisión. (Zibecchi, 2014, pág. 37)

Argentina cuenta con la Ley N° 25.674 de cupo sindical, sancionada en 2002, con la finalidad de asegurar un número proporcional de candidaturas de mujeres a los órganos de dirección sindical a la afiliación.

Esta norma, sin embargo, ha recibido una implementación irregular, por lo que no se han observado los resultados esperados, que apuntan a asegurar por ley un 30% de mujeres en puestos de conducción en el sector. (Zibecchi, 2014); (Laya, El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado., 2015)

Sistema Nacional de Cuidados. Se han mencionado aspectos acerca del sistema nacional de cuidados, que se limita a la oferta educativa estatal y a regular un régimen de licencias, básicamente. Pero un Sistema Nacional de Cuidados comprende mucho más que eso, y debe ser diseñado de manera integral.

Se denomina Sistema Nacional de Cuidados a un conjunto de acciones (públicas y privadas) que involucran diversos actores, que trabajan intersectorialmente y de manera articulada para brindar prestaciones de cuidado directa a las personas y para apoyar a las familias en el cuidado de los miembros del hogar. (Zibecchi, 2014, pág. 81)

La implementación de una política sistemática y organizada de cuidados, ha dado positivos resultados en la experiencia de Uruguay, lo que puede ofrecer un claro panorama de la potencialidad de este tipo de diseños estratégicos de las políticas públicas de cuidado. Entre las ventajas comprobadas se destacan:

1. El reconocimiento de derechos sociales por parte del Estado y la determinación de corresponsabilidades en relación con el cuidado de personas dependientes supone partir de la idea de que las personas son sujetos de derechos y que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar su realización efectiva.
2. La consideración de la dinámica demográfica del país. Fundamentalmente, en lo que refiere al envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de las personas dependientes por el incremento de la esperanza de vida. Además, por un lado, Uruguay tiene un modelo demográfico en el nivel socioeconómico alto con pocos hijos y con un calendario de fecundidad más tardío; y, por otro lado, sectores en situación de vulnerabilidad socioeconómica con un calendario de fecundidad temprano y de muchos hijos. Los requerimientos de cuidados en estos grupos son, en este sentido, diferenciales.

3. Los fundamentos económicos. En primer lugar, el progresivo aumento de las tasas de actividad femenina en los últimos años, el aumento del nivel educativo formal y las necesidades de acceso a ingresos para lograr mayores niveles de autonomía económica. En segundo lugar, ampliar las bases para el desarrollo económico de largo plazo, si se logra mejorar los niveles de educación de toda la población, comenzando por las nuevas generaciones que se beneficiarían del sistema propuesto. En tercer lugar, la provisión de cuidados por parte del mercado presenta problemas que justifican la intervención estatal.

En relación con la población objetivo, se definieron tres grandes grupos poblacionales a los que este sistema estará dirigido: los niños y las niñas de 0 a 12 años, con especial énfasis en el tramo de 0 a 3 años; las personas con discapacidades dependientes; y, por último, los adultos mayores dependientes. El criterio definido es el de universalidad y, por tanto, el sistema debería llegar en última instancia a todas las personas que pertenecen a estas poblaciones. Sin embargo, al día de hoy se discuten los criterios para la focalización de los esfuerzos en la población más vulnerable, al menos como comienzo en la implementación del sistema. (Zibecchi, 2014, pág. 82)

La valorización social y económica del trabajo de cuidado realizado en el ámbito familiar puede ser reconocida a través de acciones como la provisión de dinero a las familias como reconocimiento del costo que éstas han asumido. Ello puede redundar en los siguientes beneficios:

1) significa una oportunidad para diseñar nuevas estrategias de cuidado para aquellas familias que consideran que sus hijos no tienen la edad adecuada para asistir a establecimientos educativos; 2) también existe la posibilidad de contratar tal servicio en el mercado (contratando a una persona dedicada a hacerlo) o reconocer económicamente a algún familiar -inclusive a algún progenitor- que ya está efectuando tal tarea pero sin recibir reconocimiento alguno; 3) también puede significar una instancia de reconocimiento para las mujeres que deciden cuidar en el ámbito familiar, evitando el ingreso en el mercado laboral de manera prematura o deficiente. Todas estas medidas deben implicar oportunidades para las mujeres que las elijan, evitando la perpetuación de las mujeres en su rol de únicas responsables del cuidado, es decir, deben apuntar al reconocimiento del trabajo de cuidado pero sin descuidar la importancia de promover su distribución entre varones y mujeres. (Zibecchi, 2014, pág. 79)

Ello debe ir acompañado de garantía de condiciones óptimas de trabajo, capacitación y formación profesional de los oficios asociados al cuidado, sean éstas mujeres cuidadoras de organizaciones sociales o jardines comunitarios, trabajadores de cuidado en empresas

o sindicatos, docentes, trabajadores de la salud, a fin de que ello permita una mejora en la provisión de cuidado a nivel general. (Zibecchi, 2014)

Asimismo, los sistemas de cuidado ofrecer óptimos resultados cuando el Estado, las empresas y la sociedad, diseñan estrategias consensuadas a fin de lograr una igualdad de género real y no meramente declarativa en el empleo, que considere el beneficio de una buena crianza para las futuras generaciones.

En sociedades y sistemas económicos desiguales como el argentino, las acciones de política pública resultan imprescindibles para superar las desigualdades. Entre los mecanismos más efectivos para ello, contribuir a una mejor distribución de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, así como entre el Estado, los hogares y las empresas, resulta fundamental. Entre las acciones que pueden contribuir a ello cabe considerar:

- La cobertura universal de servicios de cuidado, con educación inicial pública desde muy temprana edad (45 días en adelante es una opción válida), cosa que la normativa argentina contempla a pesar de que ello no se cumple fehacientemente. Con ello se garantiza el acceso a servicios de cuidado a todos los hogares sin excepción.
- Licencias paternales y parentales, lo que permitiría un mejor reparto de las tareas de cuidado.
- Regulación de los tiempos de trabajo, aportando flexibilidad sin por ello precarizar.
- Un trabajo profundo de sensibilización a fin de fomentar una transformación cultural de los estereotipos de género en el cuidado y en el trabajo, lo que se ha comprobado que incide notablemente en la actitud de los progenitores y en los resultados de las políticas de cuidado.
- Una promoción con políticas activas para la promoción del empleo de las mujeres.
- Los sindicatos deben asumir las necesidades de las trabajadoras y la temática del cuidado como un aspecto de negociación relevante.
- Fomento del empleo de calidad y de protección social efectiva. (Rodríguez Enríquez, Las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral, 2014)

En el camino de la búsqueda de soluciones a la problemática propuesta, Aspiazu (2015) observa dos caminos posibles:

[...]promover y facilitar la división igualitaria del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres; o bien, evitar que, en aquellas parejas que mantengan la división tradicional, ésta dé lugar a una asimetría de poder que conduzca a la vulnerabilidad de las mujeres. (Aspiazu , 2015, pág. 5)

Mientras que la primera opción aparece como la más adecuada, la segunda, es considerada por la autora como una manera de simplemente suavizar los efectos negativos de una división de roles arbitraria y estereotipante que resulta indeseable en sí misma. La segunda ya ha demostrado no ofrecer resultados satisfactorios para la mujer, que se ve sometida a una situación de explotación y vulnerabilidad, por lo que resta accionar en dirección a la primera, que ha arrojado excelentes resultados en los países en que se ha implementado. Por ello, se hace evidente la necesidad de un desarrollo de políticas articuladas e integrales que contribuyan a la equidad. Ello no es posible sin

[...] modificar las regulaciones laborales es primordial (la Ley de Contrato de Trabajo y otras regulaciones que tengan alcance en el empleo público y privado y en las diversas formas de trabajo hoy existentes), generando permisos, licencias y beneficios iguales para varones y mujeres en lo que refiera al cuidado de los niños y niñas.

Estas modificaciones podrían servir para igualar derechos y obligaciones entre varones y mujeres; promover el reparto equitativo del cuidado; así como alivianar la segregación y discriminación que enfrentan las mujeres actualmente en el mercado de trabajo por ser las únicas potenciales beneficiarias de esos derechos.

Por otro lado, es necesario el desarrollo de una política de provisión gratuita de servicios de cuidado de las personas dependientes, que sea de calidad y esté disponible universalmente, para varones y mujeres, trabajen o no. Esta política posibilitaría a mujeres y varones disponer de tiempo para dedicar al trabajo remunerado, sin prescindir de recursos económicos para el pago de esos servicios. (Aspiazu, 2015, pág. 7)

Asimismo, la norma debe considerar el caso de las familias monoparentales, cuando una sola persona se encuentra a cargo del cuidado de los hijos, y resulta necesario diseñar políticas educativas que enfrenten el inmenso desafío de modificar las pautas culturales que perpetúan la división sexual del trabajo y el encasillamiento de la mujer en un rol

abocado a las tareas de cuidado inexorablemente, tareas, asimismo, que dentro de los patrones culturales actuales carece de reconocimiento y valor.

La capacitación de los educadores para ello, así como una mayor participación política de las mujeres en instancias gubernamentales y legislativas, así como también en los sindicatos, son aspectos en los que se requiere aún avanzar con firmeza. (Aspiazu, 2015) La experiencia acumulada en materia de modelos de políticas públicas orientadas a la socialización del cuidado han aportado propuestas valiosas de todo tipo:

- a) transferencias de recursos monetarios a través de deducciones impositivas, transferencias monetarias directas o créditos impositivos; b) liberación de tiempo para el cuidado a través de licencias con y sin goce de sueldo; c) oferta de servicios de cuidado (guarderías, servicios de cuidado a ancianos/as y enfermos/as, domiciliarios o institucionalizados).

El análisis comparativo de las diversas maneras en que estos modelos se efectivizan en diversos países muestra que estas políticas no son alternativas excluyentes, sino medidas complementarias. Se dirigen a sectores sociales diferentes, y ofrecen posibilidades diversas: las deducciones impositivas son para los sectores más ricos de la población; las transferencias monetarias directas a los pobres pueden ayudar a financiar los costos de la reproducción familiar pero pueden obstaculizar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, especialmente cuando las transferencias son “condicionadas”; la oferta de servicios públicos de cuidado abre más oportunidades a quienes ejercen las tareas de cuidado, incluyendo mayores oportunidades de conseguir trabajos remunerados (Faur & Jelin, 2010, pág. 115)

En cuanto al cuidado en ámbitos comunitarios en Argentina, no hay un marco legal ni institucional, por lo que en zonas que requieren contención de los niños en situación de pobreza sin acceso a la infraestructura pública para el cuidado que no llega con su oferta educativa estatal a niños de entre 0 y 5 años, conviven:

Instituciones de tipo religioso, político, sindical, de desocupados, de cooperativas, de derechos humanos, de forma heterogénea y disgregada, con distintos grados de institucionalización, pero signadas por características de “infraestructura básica, escasos recursos económicos y mínimo personal” (Rodríguez Enríquez & Pautassi, 2014) generalmente sin formación, mientras que otras cuentan con proyectos educativos robustos y con profesionales encargadas de llevar a cabo las tareas de cuidado.

Ello debe ser modificado. Si se quiere, realmente, superar a través de políticas públicas, la pobreza y las desigualdades, resulta necesario considerar todos y cada uno de los puntos de manera integral:

- Reconocer que el cuidado es central para pensar el bienestar, con la meta de ofrecer cuidado universal a todos quienes lo requieren.
- Una urgencia de respetar los derechos y necesidades de quienes dan y quienes reciben o necesitan cuidado.
- Pensar en políticas que se combinen y complementen: infraestructura y servicios sociales básicos, ingresos previsibles y confiables, servicios y programas de cuidado social, respeto por los derechos de quienes cuidan.
- Un debate público abierto y un compromiso de recolección regular de indicadores que permitan monitorear el impacto de políticas y medir las desigualdades en la distribución de las cargas y en las formas efectivas de provisión de cuidado.
- Una agenda de investigación renovada que introduzca dos cuestiones básicas: por un lado, la relación entre las transformaciones actuales en los patrones de formación de familias y de hogares y las lógicas de cuidar y ser cuidado. Por el otro, la reflexión y el debate sobre la “calidad” del cuidado” (Faur & Jelin, 2010, pág. 116)

La experiencia ha demostrado que ni las políticas de cuidado basadas en estereotipos de género y división sexual del trabajo, ni medidas aisladas no articuladas, permiten alcanzar resultados positivos. Si las políticas sociales de cuidado no actúan de manera simultánea y articulada, carecen de capacidad de transformar situaciones de desigualdad, y por el contrario, tienden a perpetuarlas y agudizarlas.

Las políticas de des-familiarización del cuidado son positivas, en tanto distribuyen la carga de la crianza entre los recursos privados de las familias, la empresa y la sociedad en su conjunto.

Para ello, las medidas deben ser consideradas desde un diseño estructural integral, no con una finalidad de fecundidad pronatalista limitada al mero aumento de la Tasa Global de Fecundidad; sino desde una perspectiva de Derechos Humanos, colaborando para que los trabajadores tengan los hijos que deseen, en condiciones en que los niños

se desarrollen en condiciones óptimas, en el seno de una familia planificada y responsable.

Para ello, se debe crear un clima institucional de protección de los niños, en el que se fomente la crianza corresponsable de ambos padres, con el apoyo de la comunidad y los demás actores sociales. Asimismo, estas políticas son positivas en tanto se conciben de manera integral, y de manera integrada con el resto de los instrumentos desarrollados por el Estado: Políticas de empleo, género o vivienda, en el seno de un diseño coherente de medidas. Si estas medidas no se conciben de manera integral, pueden resultar ineficaces, y aún contraproducentes, con la consecuente pérdida de recursos. (Pardo, Varela, & Pollero, 2011)

Estas iniciativas y políticas, a fin de traducirse en un acceso pleno de la mujer al mercado de trabajo, deben contemplar, paralelamente, una función educativa que permita producir un cambio cultural que instale la igualdad de género en el seno mismo de la sociedad. (Catterberg & Mercado, 2014)

Conclusiones

La labor desarrollada con las nuevas leyes de igualdad de género, ha significado una modernización valiosa del derecho argentino en materia de equidad. Sin embargo, el sistema de cuidados actual refleja una perpetuación de un esquema de división sexual del trabajo y una concepción de familia arcaicos, en los que la mujer se encarga de las tareas domésticas y de cuidado sin reconocimiento alguno, y el hombre se desliga de su vínculo con los hijos en las tareas de cuidado y crianza para ocupar un rol estrictamente de proveedor. La ley no contempla los casos de adopción, de familias uniparentales u homoparentales, lo que ha sido subsanado por reglamentaciones especiales, convenios colectivos de trabajo o la doctrina asentada en una jurisprudencia que procura adaptar una legislación antigua a los tiempos modernos.

El sistema de cuidados actual se recarga en la familia como única responsable del trabajo de cuidado, éste centrado en la mujer, la cual se ve relegada del mercado laboral al verse afectada en sus posibilidades de desarrollo profesional por sus obligaciones de cuidado. Al ser estas tareas no remuneradas, y no estar contempladas en casi ningún aspecto del marco normativo vigente, ésta termina recargada de trabajo, soportando una doble jornada que se divide entre el trabajo formal remunerado y las tareas de cuidado. Las licencias se limitan a cuidar a la mujer durante el embarazo y el puerperio, y asignando licencias especiales en caso de enfermedad, pero nada más. Las complicaciones que ello trae, llevan a una discriminación sistemática de la mujer del mercado laboral, ya que el empleador considera como una desventaja las interrupciones de la trayectoria laboral de la mujer en función de su vida reproductiva y sus tareas de cuidado habituales. Aun siendo estas licencias insuficientes, ya que no consideran la crianza en los primeros años de vida del niño, resultan suficientes para generar un efecto contrario al deseado: perjudicar laboralmente a la mujer al generar condiciones que la someten a situaciones de discriminación.

El régimen de licencias por nacimiento argentino solo alcanza a las madres asalariadas, y entre éstas, a las que se encuentran en empleos registrados. Quedan excluidos los padres, que solo con dos días, y ello si son asimismo empleados registrados, y todos los trabajadores autónomos, empleados no registrados y, por supuesto, desempleados. El

problema se agrava al considerar que la tasa de empleo no registrado es alta, por lo que la protección se reduce a un colectivo significativo, pero insuficiente.

Asimismo, entre las madres asalariadas registradas que poseen cobertura en caso de embarazo y nacimiento, cabe distinguir entre las madres que cuentan con medios para tercerizar las labores de cuidado, y las madres en situación de pobreza, que encuentran dificultades para conciliar sus labores de cuidado con las obligaciones laborales formales. Ello, junto a la gran disparidad en materia de licencias para distintos tipos de empleo (públicos, de distintos sectores productivos, de distintas provincias, de empresas con distintas políticas, etc.), genera una profunda desigualdad, limitando las posibilidades de desarrollo de algunos colectivos sobre otros, y generando una gran desigualdad de oportunidades para un gran número de madres y de niños.

El derecho internacional prevé licencias más extensas a las existentes en Argentina, que no llega a cubrir la cuota propuesta por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, pero continúa dentro de un esquema de división sexual del trabajo, que apenas se empieza a esbozar en algunos convenios y recomendaciones al contemplar las licencias estrictamente parentales, esto es, dirigidas a ambos progenitores y destinadas a otorgar a los padres tiempo de calidad para la crianza de sus hijos.

Ha sido, entonces, la experiencia de los países europeos nórdicos, la que ha señalado una dirección que garantiza el éxito de las políticas de cuidado diseñadas a nivel estatal. En la experiencia de estos países, solo las licencias parentales, que contemplan un tiempo prolongado en el hogar tanto para la madre como para el padre, independientemente de las licencias por nacimiento, han arrojado como resultado equidad en el plano laboral y un verdadero beneficio social, al crear las condiciones para una correcta crianza de los niños, lo que ha comprobado fehacientemente dar beneficios para el desarrollo de los niños a nivel cognitivo, afectivo y conductual. La experiencia de países como Suecia o Islandia, ha dado buenos resultados no solo por la equidad y extensión de las licencias parentales, sino por el trabajo educativo consistente sostenido en función de educar para la igualdad de género, a fin de eliminar los estereotipos de género que mantienen una postura de división sexual del trabajo. Asimismo, estos países han acompañado estas medidas con una verdadera socialización del cuidado, aportando instituciones estatales accesibles para las familias en todas las

situaciones socioeconómicas, extendiendo estos beneficios a todo tipo de trabajador, aún los autónomos y los desempleados, que reciben asimismo asistencia. Todo ello ha aportado una verdadera equidad entre el hombre y la mujer en el plano laboral, ya que ambos gozan igualmente de beneficios para contar con tiempos de calidad para el cuidado de sus hijos, y beneficia a la sociedad toda con futuros adultos que, con una crianza adecuada, alcanzan su máximo desarrollo en todo aspecto, sin limitaciones ni inequidades. Asimismo, esta modalidad, ha generado un cambio en la tradición de distribución de tareas de cuidado, siendo los padres tan responsables como las madres de ello, lo que ha mejorado no solo las relaciones de los padres con sus hijos, sino de los progenitores entre sí. El cúmulo de beneficios que ello trae a estas sociedades es inmenso:

- Igualdad de género en el mercado laboral
- Mejor vínculo intrafamiliar
- Mejor calidad de crianza sobre la base de un vínculo estrecho tanto con el padre como con la madre
- Mejor desarrollo integral de los niños
- Una distribución equitativa de las tareas de cuidado, equilibrada entre la madre, el padre, el Estado la comunidad y los empleadores.

Estos países han comprendido no solo los beneficios de la presencia del padre en la crianza de los hijos, al brindar a la sociedad adultos mejor formados, más capaces y más sanos en todo sentido, sino el verdadero sentido de la equidad en materia de cuidados. Los beneficios de la crianza adecuada de los hijos repercuten en toda la sociedad, al aportar al colectivo adultos capaces, productivos y sanos. La Economía del cuidado rescata el profundo valor de las tareas de cuidado, y destaca el hecho de que dichas labores crean valor, y benefician a toda la sociedad, por lo que la socialización del cuidado surge como una consecuencia natural de una estrategia colectiva para proteger la función reproductiva de una sociedad que trabaja. La invisibilización del aporte de los hogares con su fuerza laboral de trabajo no remunerado abocado al cuidado de las futuras generaciones, trae como consecuencia, desigualdades que terminan atentando contra la equidad de las oportunidades de los niños, y contra la sociedad toda, al generar las condiciones para que se multipliquen los problemas y falencias en la crianza de los niños.

Todo ello permite fundamentar la hipótesis presentada, por la cual se afirma que si bien las licencias parentales equitativas pueden subsanar las inequidades existentes, aportando equilibrio a las familias que procuran conciliar su trabajo en el ciclo productivo con el no remunerado, ello resulta insuficiente. Por lo que una propuesta jurídica que enmarque un sistema de políticas de cuidado basado en la igualdad de género, debe no solo aportar licencias equitativas y extensas para que ambos progenitores se comprometan personalmente en la crianza de los hijos sobre la base de un estrecho vínculo, sino que debe considerar la extensión de este beneficio a todos los trabajadores, y debe incluir en sus consideraciones la educación en materia de igualdad de género a fin de corregir las distorsiones estereotípicas que imperan en la cultura argentina, así como también aportar, en conjunto con la comunidad y las empresas, asistencia concreta para la tercerización de las labores de cuidado, de manera accesible para las familias en todo tipo de situación económica. Para ello, resultaría un gran avance, dar cumplimiento efectivo a la legislación vigente que sostiene la educación gratuita estatal desde los 45 días del niño.

Si Argentina desea alcanzar la declarada igualdad de género que ésta ha procurado alcanzar a través de distintos avances normativos como el matrimonio igualitario o la ley de identidad de género, entre otras, tiene una importante labor por delante, que incluye una planificación de políticas públicas y su correspondiente marco jurídico desde un punto de vista integral de igualdad de género, basado en la socialización del cuidado. Ello implica brindar cobertura universal de servicios de cuidado, con educación inicial pública desde muy temprana edad garantizando el acceso a servicios de cuidado a todos los hogares sin excepción; Licencias parentales equitativas y extensas, para permitir un mejor reparto de las tareas de cuidado; regular de los tiempos de trabajo de los progenitores, aportando flexibilidad sin por ello precarizar, educación en igualdad de género a fin de lograr una verdadera transformación cultural de los estereotipos de género en el cuidado y en el trabajo; el fomento del empleo de calidad y de protección social efectiva para todos los trabajadores; políticas complementarias que comprendan infraestructura y servicios sociales básicos, ingresos previsibles y confiables, servicios y programas de cuidado social y cobertura para quienes se encuentren temporalmente fuera del mercado laboral.

La experiencia ha demostrado que las políticas de cuidado parciales, o basadas en la división sexual del trabajo, tienden a generar la discriminación de la mujer y la sobrecarga de trabajo en ésta, a la vez que profundiza las desigualdades. Asimismo, ha dado pruebas tangibles de que políticas sociales de cuidado articuladas, que actúen de forma simultánea y alcancen a todos los padres y madres de una sociedad, tienen resultados transformadores y aportan un incalculable beneficio en el mediano y largo plazo a la sociedad toda, restaurando el tejido social a partir de una verdadera situación de igualdad para las futuras generaciones, fomentando el máximo desarrollo de sus habilidades y capacidades.

2. Bibliografía

2.1 Bibliografía sobre Doctrina

Actis Di Pascuale, E., & Aspiazu, E. (2013). La persistencia de las brechas de género en el mercado laboral argentino. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Universidad nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires: <http://www.unicen.edu.ar/content/la-persistencia-de-las-brechas-de-género-en-el-mercado-laboral-argentino-algunas-reflexiones>

Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo, la legislación y la práctica en el mundo. Organización Internacional del Trabajo. Geneva: International Labour Office.

Ali, N., Chapple, S., Huerta, M., Richardson, D., Thévenon, O., Bilotta, M., y otros. (2011). Haciendo lo mejor para las familias. Santiago de Chile: OCDE - CIEDESS.

Almqvist, A. L. (2008). Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Explanatory Qualitative Study of Parents. *Fathering*, 6(2), 192-200.

Alonso, J., & Román, J. M. (2014). Nivel sociocultural, prácticas educativas familiares y autoestima de los hijos en edades tempranas. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1), 187-202.

- Aspiazu, E. (2015). Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género. *Trabajo Social*, 21, 363-371.
- Aulicino, C., Cano, E., Díaz Langou, G., & Tedeschi, V. (2013). Licencias: protección social y mercado laboral, equidad en el mercado. Documentos de Trabajo, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Programa de Protección Social, Buenos Aires.
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2013). Informalidad laboral en Argentina. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Bjartmarz, J. (2003). La conciliación en Islandia: de la inacción a la acción, conciliación laboral y familiar, la asignatura pendiente. *Bizkaiko Foru Aldundia*.
- Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes. *REvista Economía Crítica*(11), 205-225.
- Castro García, C., & Pazos Morán, M. (2008). Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual. Recuperado el 23 de 08 de 2015, de Instituto de Estudios Fiscales Gobierno de España:
http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/LG_CCastro_MPazos.pdf
- Catterberg, G., & Mercado, R. (2014). Género en el Trabajo, brechas en el acceso a puestos de decisión. Programa Estudios de Género. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.
- Caviglia, E. (09 de 09 de 2013). La protección de la trabajadora adoptante. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Apertura: <http://www.cronista.com/fiscal/La-proteccion-de-la-trabajadora-adoptante-20130909-0041.html>
- Consejo Nacional de las Mujeres. (2016). Mujer, Trabajo y Empleo: Situación de las Mujeres en el mercado de trabajo. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de <http://www.cnm.gov.ar/AreasDeIntervencion/MujerTrabajoEmpleo.html>
- Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. (2011). Derecho a permiso postnatal parental. Recuperado el 22 de 01 de 2016, de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99747.html>

- Duvander, A. Z., & Jans, A. (s.f.). Consequences of fathers' Parental leave use: evidence from Sweden. *Söderling: Finnish Yearbook of Population Research*, 51-62.
- Eydal, G. B. (2007). *Gendering in early childhood: Policies promoting care from both parents - the case of Iceland*. Department of Social Work, University of Iceland.
- FAO - Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2013). *Construyendo una agenda de políticas públicas para las mujeres rurales*. Brasilia: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO.
- Faur, E. (19 de 08 de 2014). "¿Puede funcionar la sociedad sin el cuidado que realizan las mujeres?". Recuperado el 01 de 09 de 2015, de *Diario Tiempo Argentino*: <http://tiempo.infonews.com/nota/130333/puede-funcionar-la-sociedad-sin-el-cuidado-que-realizan-las-mujeres>
- Faur, E., & Jelin, E. (2010). Cuidado, género y bienestar. Una perspectiva de la desigualdad social. *Voces en el Fénix*, 23(9), 110-116.
- Gherardi, N. (2015). El derecho al cuidado de niñas y niños en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Buenos Aires: Asociación de Derecho Administrativo de la Ciudad de Buenos Aires.
- Gherardi, N., & Zibecchi, C. (2011). El derecho al cuidado: ¿Una nueva cuestión social ante los tribunales de justicia de Argentina? *Revista Política*, 49(1), 107-138.
- Gómez, A. (05 de 11 de 2015). Las leyes no protegen a las mujeres que tienen hijos. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de *Entre Mujeres Clarín*: http://entremujeres.clarin.com/hogar-y-familia/embarazo/leyes-conciliacion_vida_trabajo-columnista-trabajo-embarazo-licencia_maternidad_0_1334270164.html
- Haas, L., & Hwang, C. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104.
- Heckman, J. (2000). Policies to Foster Human Capital. *JCPR Working Papers*, 154.
- Herrera, M. (2015). El nuevo Código y las diversas realidades familiares. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de *Nuevo Código Civil*: <http://www.nuevocodigocivil.com/wp->

content/uploads/2015/02/El-nuevo-Codigo-y-las-diversas-realidades-familiares.-
Por-Marisa-Herrera.pdf

- Hook, J. L. (agosto de 2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003. *American Sociological Review*, 71, 639-660.
- Hopenhayn, M., Nieves Rico, M., Rodríguez, J., Delamónica, E., Crotti, E., & Sottoli, S. (12 de julio de 2011). Cuidado Infantil y Licencias Parentales. (CEPAL-UNICEF, Ed.) Desafíos.
- Laya, A. (2015). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Ciepp - Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Buenos Aires: ELA - Equipo Latinoamericano de justicia y Género.
- Laya, A., Marzonetto, G., Pacecca, M. I., Pautassi, L., Rey, Paula, Rodríguez Enríquez, C., y otros. (2016). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Buenos Aires: ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- López Ibor, R. A., Escot Mangas, L., Poza Lara, C., & Fernández Cornejo, J. (29 de 11 de 2013). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. *Economic Analysis Working Papers*, 7(13), 1-25.
- Luenas, M. T. (octubre de 2012). Doctrina del día: el régimen de licencias parentales en la Ley de Contrato de Trabajo. La posibilidad de su adecuación en base a la nueva realidad social y las normas internacionales. *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, 4(282).
- Lupica, C. (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Martí, I., & Chinchilla, N. (2002). Políticas Familiares en España: Un estudio comparativo con el resto de Estados Miembro de la unión Europea. *Occasional Paper IESE*, 2(1), 45.
- Matrimonio y algo más. (18 de 07 de 2015). Recuperado el 1 de 09 de 2015, de Cuarto Poder Salta: <http://www.cuartopodersalta.com.ar/matrimonio-y-algo-mas-2/>

- Mazzola, R. (2015). *Nuevo paradigma: La Asignación Universal por Hijo*. Buenos Aires: Prometeo.
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina de Sociología*, 1, 61-97.
- Molina de Juan, M. F. (21 de 08 de 2015). Cuando el derecho le da la espalda a la realidad. Recuperado el 23 de 08 de 2018, de *Diario La Nación*: <http://www.lanacion.com.ar/1820911-cuando-el-derecho-le-da-la-espalda-a-la-realidad>
- Morondo Taramundi, D. (2002). Derecho comparado: Bélgica, Canadá y Suecia. *Emakunde*, 3(2), 18.
- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). *Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. Evidence from the American Ecls-B. Community*, *Work & Family*, 10(4), 427-453.
- Nuevo Código Civil y Comercial: conceden a un hombre la adopción plena de la hija de su esposa. (04 de 09 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de *Nuevo Código Civil Jurisprudencia*: <http://www.nuevocodigocivil.com/nuevo-codigo-civil-y-comercial-conceden-a-un-hombre-la-adopcion-plena-de-la-hija-de-su-esposa/>
- Nuevo Código Civil y Comercial: señalan que las tareas de cuidado de los hijos tienen un valor económico. (20 de 04 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de *Nuevo Código Civil*: <http://www.nuevocodigocivil.com/nuevo-codigo-civil-y-comercial-senalan-que-las-tareas-de-cuidado-de-los-hijos-tienen-un-valor-economico/>
- Okin, S. M. (2008). *Justice, Gender, and the Family*. USA: Basic Books.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Ejemplos de disposiciones de la legislación nacional en materia de licencias a las que pueden acogerse los padres en el momento de parto. Recuperado el 22 de 01 de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146270.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (28 de 04 de 2016). Maternidad, paternidad y trabajo, pequeños pasos para lograr grandes resultados. Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Issues Brief from "Reflecting Global Change - ILO/IFC/CBI Conference on Women in Business and Management" in London : http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_438275/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Where do fathers get more leave? Recuperado el 22 de 01 de 2016, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Where do mothers get more leave? Recuperado el 22 de 01 de 2016, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241698/lang--es/index.htm
- Pardo, I., Varela, C., & Pollero, R. (2011). Políticas de fecundidad: sistematización de experiencias y recomendaciones para el caso Uruguayo. XI Jornadas Argentinas de Estudios de Población, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República de Uruguay, Neuquén.
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: Naciones Unidas - CEPAL.
- Pérez Orozco, A. (2011). Economía del cuidado: concepto e implicaciones para la política pública y la construcción de la igualdad real de las mujeres de la región. Jornadas sobre la Economía del Cuidado: retos para la inclusión económica y social.
- Plexo normativo Internacional, nacional y provincial . (11 de 2012). Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires: <http://www.ms.gba.gov.ar/sitios/violencia/files/2012/11/Plexo-normativo.pdf>
- Repetto, F., Bonari, D., & Langou, G. D. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Buenos Aires: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento – CIPPEC

- Rodríguez Enríquez, C. (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Mar del Plata: CEPAL - Naciones Unidas.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005). *La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas* (Vol. Documento de Trabajo N° 44). Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el estudio de Políticas Públicas - Ciepp.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). *Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden internacional. Del Sur hacia el Norte, Economía política del orden económico internacional emergente*, 228-240.
- Rodríguez Enríquez, C. (07 de 03 de 2014). *Las mujeres siguen participando menos y peor en el mercado laboral*. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Rio Negro: <http://www.rionegro.com.ar/diario/las-mujeres-siguen-participando-menos-y-peor-en-el-mercado-laboral-1758086-9574-nota.aspx>
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado*. Nueva Sociedad, 256, 30-44.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas - Ciepp – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA.
- Rodríguez Enríquez, C., & Pautassi, L. (2014). *El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*. Asociación por los Derechos Civiles - Equipo Latinoamericano de Justicia de Género. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas - Ciepp.
- Roigé, X. (2006). *Familias de ayer, familias de hoy: continuidades y cambios en Cataluña*. Barcelona: Icaria.
- Rojo Brizuela, S., & Tumini, L. (Diciembre de 2008). *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53-70.
- Rovati, L. (18 de 03 de 2011). *Permisos de maternidad y paternidad en Europa*. Recuperado el 23 de 08 de 2015, de Ser Padres:

<http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>

- Salvador, S. (2013). Análisis de costos y posibles impactos de diferentes modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales. Naciones Unidas Uruguay. Montevideo: Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA.
- Seward, R. R., Yeatts, D. E., Amin, I., & Dewitt, A. (2006). Employment leave and fathers' involvement with children: according to mothers and fathers. *Men and Masculinities*, 8(4), 405-427.
- Seward, R. R., Yeatts, D. E., Zottarelli, L. K., & Fletcher, R. G. (2006). Fathers Taking Parental Leave And Their Involvement With Children: An Exploratory Study. *Community, Work and Family*, 9(1), 1-9
- Sunkel, G. (2006). El papel de la Familia en la Protección Social en América Latina. *Comentarios de Seguridad Social*(11), 41-91 (260).
- Tanaka, S., & Waldfogel, S. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426.
- Valdés, R. M., Repetto, F., Pautassi, L., & Filgueira, F. (2014). Diálogos sobre políticas de cuidado en. Buenos Aires: United Nations Development Programme.
- Vega, M. L. (Diciembre de 2008). Igualdad y no discriminación por razones de género: una visión jurídica. *Revista de Trabajo*, 4(6), 37-51.
- Versantwoort, M. (2010). The impact of leave policies on child care and household work; is there a labelling effect. Universidad de Leiden working paper.
- Yates, A. H. (2012). En las alegrías y en las penas, Hombres islandeses de permiso por paternidad. Reikiavik, Iceland: Comisión para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Reikiavik.
- Zibecchi, C. (2014). ¿Cómo se cuida en Argentina? Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas - Ciepp. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA.

2.2 Bibliografía sobre Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de UNICEF: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/7.-Convencionsobreloderechos.pdf>

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (1996). Buenos Aires: El Ateneo.

Constitución de la Nación Argentina. (1994). Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Senado de la Nación Argentina: <http://www.senado.gov.ar/deInteres>

Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer . (1979). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). (25 de 06 de 1958). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad. (29 de 11 de 1919). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

Convenio N° 56 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (23 de 06 de 1981). Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Convenio N°3 sobre la protección de la maternidad. (28 de 03 de 1952). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO

Convenio sobre la protección de la maternidad. (15 de 06 de 2000). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

Decreto 1363 de la Administración Pública Nacional. (19 de 12 de 1997). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47985/norma.htm>

Decreto N° 214 Convenio Colectivo de Trabajo homologación - Administración Pública Nacional. (01 de 03 de 2006). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=114315>

Decreto N° 2384. (23 de 11 de 1993). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=65547>

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. (1974). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de discapacitados. (16 de 03 de 1981). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>

Ley N° 23.179 de aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (27 de 05 de 1985). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley N° 24.012 de Cupo Femenino. (03 de 12 de 1991). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>

Ley N° 24.632 de aprobación de la Convención de Belem do Pará. (01 de 04 de 1996).
Recuperado el 21 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Ley N° 24.828 de ingreso de Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. (26 de 06 de 1997). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44189/norma.htm>

Ley N° 24.901 Sistema de prestaciones básicas a favor de las personas con discapacidad. (15 de 12 de 1991). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG :
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47677/texact.htm>

Ley N° 25.250 de estímulo al empleo estable. (29 de 05 de 2000). Recuperado el 21 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63208/norma.htm>

Ley N° 25.273. (29 de 07 de 2000). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63777/norma.htm>

Ley N° 25.584 prohibición a establecimientos de acciones contra la educación de embarazadas. (02 de 05 de 2002). Recuperado el 21 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/74073/norma.htm>

Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino. (29 de 11 de 2002). Recuperado el 21 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=80046>

ley N° 25.808 de educación. Embarazadas y madres en periodo de lactancia. (27 de 11 de 2003). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de InfoLEG:
<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90598/norma.htm>

Ley N° 26.206 de Educación Inicial. (27 de 12 de 2006). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/123542/texact.htm>

Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres. (01 de 04 de 2009). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de InfoLEG:

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley N° 26.682 de acceso integral a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida. (26 de 06 de 2013). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>

Ley N° 26.727 Régimen de Trabajo Agrario . (27 de 12 de 2011). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Ley N° 26.844 de Servicio doméstico. (12 de 04 de 2013). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=210489>

Ley N° 26.873 de Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. (03 de 07 de 2013). Recuperado el 25 de 01 de 2016, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/218212/norma.htm>

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (2010). Ley 26.618 Matrimonio Civil. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (2012). Ley 26.743 de derecho a la identidad de género de las personas. Recuperado el 23 de 08 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (2015). Código Civil y Comercial de la Nación. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de InfoLEG: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de UN: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Naciones Unidas. (03 de 01 de 1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

OIT. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo, la legislación y la práctica en el mundo. Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, Suiza.

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de OAS: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Convenios y Recomendaciones OIT. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Recomendación N° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (23 de 06 de 1981). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312503,es:NO

Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad. (15 de 06 de 2000). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529

Recomendación N° 95 sobre la protección de la maternidad. (28 de 06 de 1952). Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433

Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. (22 de 06 de 1965). Recuperado el 24 de 01 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312461

2.3 Bibliografía sobre Jurisprudencia

Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) por falta de vacantes en el nivel preinicial e inicial, 23.360/0 (Cámara de Apelaciones del fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires 13 de 08 de 2007).

Fallo causa C. 114.566 "S.A.I. contra P.J. s/Alimentos" Tribunal de Familia N° 2 del Departamento Judicial de Mar del Plata. (23 de 13 de 2014). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil: <http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/04/Sentencia-5.pdf>

Fallo completo adopción. (08 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil: <http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/09/fallo-viedma.pdf>

M.D.C. y B.D. s/Adopción. (19 de 02 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/257713147/m-d-c-y-b-d-s-Adopcixn>

Mamá, mamá y papá: la primera filiación triple de Argentina. (23 de 04 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Infojus Noticias: <http://m.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/mama-mama-y-papa-la-primera-filiacion-triple-de-argentina-8287.html>

Nuevo Código Civil y Comercial: conceden a un hombre la adopción plena de la hija de su esposa. (04 de 09 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil Jurisprudencia: <http://www.nuevocodigocivil.com/nuevo-codigo-civil-y-comercial-conceden-a-un-hombre-la-adopcion-plena-de-la-hija-de-su-esposa/>

Nuevo Código Civil y Comercial: señalan que las tareas de cuidado de los hijos tienen un valor económico. (20 de 04 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil: <http://www.nuevocodigocivil.com/nuevo-codigo-civil-y-comercial-senalan-que-las-tareas-de-cuidado-de-los-hijos-tienen-un-valor-economico/>

Organizaciones de defensa de los derechos de parejas homosexuales celebraron el fallo de la licencia por paternidad. (17 de 07 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201507/113157-organizaciones-derechos-parejas-homosexuales-licencia-paternidad.html>

Otorgan la adopción de dos adolescentes a la actual pareja de la madre de los menores. (01 de 09 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil Jurisprudencia: <http://www.nuevocodigocivil.com/otorgan-la-adopcion-de-dos-adolescentes-a-la-actual-pareja-de-la-madre-de-los-menores/>

Se reconoció el primer fallo de triple filiación en Argentina. (15 de 07 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2018, de La izquierda Diario: <http://www.laizquierdadiario.com/Se-reconocio-el-primer-fallo-de-triple-filiacion-en-Argentina>

Sentencia B.A. Adopción simple. (19 de 08 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil: <http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/09/Cámara.pdf>

2.4 Bibliografía sobre Metodología

Muñoz Razo, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.

Sánchez Zorrilla, m. (2010). Apuntes para una metodología jurídica: La idea de marco Teórico. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*(13), 297-310.

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia.

Ulloa Arellano, V., & Quijada Monroy, V. (2006). Estadística aplicada al a Comunicación. México: UNAM.

Yuni, J. A., & Urbano, C. (2006). Tecnicas Para Investigar y formular proyectos de investigación (2 ed., Vol. I). Córdoba: Brujas.

2.5 Bibliografía sobre Noticias y Análisis multidisciplinar

Al menos dos parejas igualitarias tramitan la adopción de hijos. (21 de 08 de 2015). Recuperado el 25 de 08 de 2015, de El Liberal: <http://200.61.210.154/ampliada.php?ID=205116>

Anotaron al primer bebé con filiación triple, que llevará el apellido de sus dos mamás y del papá. (23 de 04 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201504/102667-bebe-filiacion-triple.html>

Argentina alcanzó su tasa de natalidad más baja de la historia. (28 de 12 de 2011). Recuperado el 20 de 11 de 2015, de infobae: <http://www.infobae.com/2011/12/28/624173-argentina-alcanzo-su-tasa-natalidad-mas-baja-la-historia>

Ali, N., Chapple, S., Huerta, M., Richardson, D., Thévenon, O., Bilotta, M., y otros. (2011). Haciendo lo mejor para las familias. Santiago de Chile: OCDE - CIEDESS.

Bermúdez, L. T., & Rodríguez, L. F. (2013). Investigación en la gestión empresarial. Colombia: ECOE Ediciones.

Brenta, E. (22 de 11 de 2013). Nueva cobertura de licencia por paternidad y maternidad regirá desde el 25 de noviembre. Recuperado el 25 de 01 de 2016, de Presidencia de la República Oriental del Uruguay: <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/regimen-licencia-maternal-paternal>

Calvo, M. (2014). Padres destronados. Barcelona: El Toromítico.

- Castro, Á. (17 de 12 de 2005). Equiparan la licencia por maternidad a una madre adoptiva. Recuperado el 25 de 01 de 2016, de La Nación: <http://www.lanacion.com.ar/765638-equiparan-la-licencia-por-maternidad-a-una-madre-adoptiva>
- Corbella Roig, J. (1994). *Padres e hijos, una relación*. España: Círculo de Lectores.
- Cosgaya, L., Noite, M., Martínez Pampliega, A., Sanz Vázquez, M., & Castillo, I. I. (2008). Conflicto interparental, relaciones padres-hijos e impacto emocional en los hijos. *Revista de Psicología Social*, 23(1), 29-40.
- El empleo en negro en la Argentina no baja y es de casi 35 por ciento. (14 de 03 de 2015). Recuperado el 20 de 01 de 2016, de iProfesional: <http://www.iprofesional.com/notas/208055-El-empleo-en-negro-en-la-Argentina-no-baja-y-es-de-casi-35-por-ciento>
- El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. (2015). Madrid: Fundación Más Familia - Adecco - KPMG.
- Elustondo, G. (15 de 10 de 2015). Dos de cada diez mamás que trabajan, lo hacen en el servicio doméstico. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Entre Mujeres Clarín - Fundación Observatorio de la maternidad: http://entremujeres.clarin.com/hogar-y-familia/mamas_trabajan_servicio_domestico_0_1334272122.html
- En 2013 cayó la natalidad en Argentina. (2013). Recuperado el 22 de 11 de 2015, de Datos macro: <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/argentina>
- Engler, V. (06 de 04 de 2015). El origen económico de la desigualdad. Recuperado el 22 de 01 de 2016, de Página 12: <http://www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-269812-2015-04-06.html>
- Esping-Andersen, G. (2010). *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Faur, E. (19 de 08 de 2014). "¿Puede funcionar la sociedad sin el cuidado que realizan las mujeres?". Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Diario Tiempo Argentino: <http://tiempo.infonews.com/nota/130333/puede-funcionar-la-sociedad-sin-el-cuidado-que-realizan-las-mujeres>

- Fernández Camacho, M. (12 de 05 de 2014). El cuidado aún no es un tema de todos. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Comunicar Igualdad: <http://www.comunicarigualdad.com.ar/el-cuidado-aun-no-es-un-tema-de-todxs/>
- Fernández, M. (22 de 04 de 2014). Bajaron los nacimientos en Argentina. Recuperado el 20 de 11 de 2014, de La Voz: <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/bajaron-los-nacimientos-en-argentina>
- García Moya, I., Rivera, F., Moren, C., & López, A. (2013). Calidad de la relación entre los progenitores y sentido de coherencia en sus hijos adolescentes. *Anales de Psicología*, 29(2), 482-490.
- Ginott, H. G., Goddard, W., & Ginott, A. (2005). *Entre padres e hijos: un clásico que ha revolucionado la relación paterno-filial*. Barcelona: Médici.
- González Medina, M. E. (2000). Participación activa de los padres en la formación integral de sus hijos. *UNED*, 481-500.
- Hedberg, C. (04 de 01 de 2015). Europa da alas a los padres. Recuperado el 22 de 01 de 2016, de El Periódico: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/europa-alas-los-padres-3826264>
- Hernández Prados, M. Á. (2007). Relación afectiva entre padres e hijos. *Afectividad y educación en la sociedad globalizada*, 4, 118-138.
- IDESA - Instituto para el Desarrollo Social Argentino. (2015). *Cayó la participación laboral femenina en los hogares pobres*. Buenos Aires: IDESA .
- IDESA - Instituto para el Desarrollo Social Argentino. (2014). *Sólo 1 de cada 4 mujeres jóvenes trabaja*. Buenos Aires: IDESA.
- López Ibor, R. A., Escot Mangas, L., Poza Lara, C., & Fernández Cornejo , J. (29 de 11 de 2013). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. *Economic Analysis Working Papers*, 7(13), 1-25.
- Lorenzo, J. (23 de 09 de 2015). Licencias parentales: la UIA y las Cámaras Empresariales no aceptan las modificaciones en la ley. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de <http://www.laizquierdadiario.com/Licencias-parentales-la-UIA-y-las-Camaras-Empresariales-no-aceptan-las-modificaciones-en-la-ley>

- Lupica, C. (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Lukin, T. (13 de 02 de 2012). Precariedad en el mundo del trabajo. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Página 12: <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-187462-2012-02-13.html>
- M.D.C. y B.D. s/Adopción. (19 de 02 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/257713147/m-d-c-y-b-d-s-Adopcixn>
- Maioli Sanese, V. (2006). Padres e hijos: la relación que nos constituye. Madrid: Encuentro.
- Mamá, mamá y papá: la primera filiación triple de Argentina. (23 de 04 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Infojus Noticias: <http://m.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/mama-mama-y-papa-la-primera-filiacion-triple-de-argentina-8287.html>
- Martí, I., & Chinchilla, N. (2002). Políticas Familiares en España: Un estudio comparativo con el resto de Estados Miembro de la unión Europea. Occasional Paper IESE, 2(1), 45.
- Molina de Juan, M. F. (21 de 08 de 2015). Cuando el derecho le da la espalda a la realidad. Recuperado el 23 de 08 de 2018, de Diario La Nación: <http://www.lanacion.com.ar/1820911-cuando-el-derecho-le-da-la-espalda-a-la-realidad>
- Netflix dará a sus empleados licencias de maternidad y paternidad ilimitadas. (05 de 08 de 2015). Recuperado el 20 de 11 de 2015, de Univisión: <http://www.univision.com/noticias/dinero/netflix-dara-a-sus-empleados-licencias-de-maternidad-y-paternidad-ilimitadas>
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: Naciones Unidas - CEPAL.

- OIT. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo, la legislación y la práctica en el mundo. Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, Suiza.
- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de OAS: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Convenios y Recomendaciones OIT. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Organizaciones de defensa de los derechos de parejas homosexuales celebraron el fallo de la licencia por paternidad. (17 de 07 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201507/113157-organizaciones-derechos-parejas-homosexuales-licencia-paternidad.html>
- Otorgan la adopción de dos adolescentes a la actual pareja de la madre de los menores. (01 de 09 de 2015). Recuperado el 02 de 09 de 2015, de Nuevo Código Civil Jurisprudencia: <http://www.nuevocodigocivil.com/otorgan-la-adopcion-de-dos-adolescentes-a-la-actual-pareja-de-la-madre-de-los-menores/>
- Raya Trenas, A. F., Pino Osuna, M. J., & Herruzo Cabrera, J. (2012). La interacción entre padres e hijos y su relación con los problemas de conducta externalizante. *Análisis y modificación de conducta*, 38(157-158), 59-69.
- Requena Aguilar, A. (15 de 11 de 2013). "Equiparar los permisos de paternidad es clave para que el mercado deje de penalizar a las mujeres". Recuperado el 20 de 11 de 2015, de El Diario España: http://www.eldiario.es/sociedad/ampliacion-permisos-paternidad-penalizar-mujeres_0_197030497.html
- Rodrigo, M. J., Máiquez, M. L., Mendoza, R., García, M., Rubio, A., Martínez, A., y otros. (2004). Relaciones padres-hijos y estilos de vida en la adolescencia. *Psicothema*, 16(2), 203-210.

- Rodríguez Enríquez, C. (2005). La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas (Vol. Documento de Trabajo N° 44). Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el estudio de Políticas Públicas - Ciepp.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas - Ciepp – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA.
- Se reconoció el primer fallo de triple filiación en Argentina. (15 de 07 de 2015). Recuperado el 01 de 09 de 2018, de La izquierda Diario: <http://www.laizquierdadiario.com/Se-reconocio-el-primer-fallo-de-triple-filiacion-en-Argentina>
- Sunkel, G. (2006). El papel de la Familia en la Protección Social en América Latina. *Comentarios de Seguridad Social*(11), 41-91 (260).
- Tarricone, M. (02 de 05 de 2015). Así evolucionó el salario, el desempleo y el trabajo no registrado desde 1983. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de Informador Público: <https://www.informadorpublico.com/sociedad/asi-evoluciono-el-salario-el-desempleo-y-el-trabajo-no-registrado-desde-1983>
- Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer). (2015). Recuperado el 22 de 11 de 2015, de Banco Mundial datos: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN>
- Téllez Lino, H. (2009). La incorporación legislativa de la licencia de paternidad como mecanismo para fortalecer la equidad de género. México: Flacso .
- Thomas, G., Power, R. D., Parke, B. R., & Tinsley, S. H. (1981). El papel del padre en el sistema familiar. *Infancia y Aprendizaje: Journal for the Study of Education and Development*, 39-52.
- Trucco, F. (16 de 02 de 2014). Mujeres en el mundo del trabajo: logros y debilidades. Recuperado el 20 de 1 de 2016, de La Nación Negocios: <http://www.lanacion.com.ar/1664447-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo-logros-y-debilidades>

Turiaci, M. (julio de 2015). La igualdad tiene cinco años de matrimonio. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de Agencia de Noticias Ciencias de la Comunicación: <http://anccom.sociales.uba.ar/2015/07/12/la-igualdad-tiene-cinco-anos-de-matrimonio/>

Vallés Arándiga, A. (2007). La inteligencia emocional de los padres y de los hijos. España: Ediciones Pirámide.

Vicuña, J., & Reyes, M. V. (04 de 2002). El rol de los padres y su influencia en los hijos. Recuperado el 01 de 09 de 2015, de [http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/13775/TFC-JUANOLA-2009\(2\).pdf?sequence=2](http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/13775/TFC-JUANOLA-2009(2).pdf?sequence=2)