

# La paridad de género y la necesidad de crear un sistema integral de políticas de cuidados en la Argentina

Juliana Boli de Lebron<sup>1</sup>

## Las deficiencias de la legislación actual

A pesar de que las cuestiones de género han tomado un lugar relevante en la agenda pública, aún persiste una desigual distribución y valoración de las tareas de producción (remuneradas) y las tareas de cuidado (no remuneradas), lo cual constituye una de las principales fuentes de inequidad entre hombres y mujeres.

Las tareas de cuidados demandan una gran cantidad de horas a quienes las realizan, a la vez que resultan una condición indispensable para la reproducción de la vida y el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, tradicionalmente han quedado invisibilizadas y han sido asumidas como actividades propias del género femenino. En Argentina, las mujeres ocupan, en promedio, el doble del tiempo para actividades de trabajo no remunerado que los varones: 6,4 versus 3,4 horas diarias (INDEC, 2014).

La disyuntiva de la conciliación entre el ámbito doméstico y el productivo explica, en parte importante, la sobrerrepresentación de las mujeres en situación de desempleo y con empleos precarios, vulnerables y con bajas remuneraciones. La precariedad e informalidad se convierten en mecanismos de conciliación para muchas mujeres que desean o necesitan trabajar, pero no pueden dejar de realizar las tareas del hogar y de cuidado.

En Argentina la licencia por maternidad para el empleo asalariado privado se encuentra regulada por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT). La misma otorga una licencia por maternidad de 90 días, período durante el cual existe prohibición de trabajar. Este plazo comprende 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores



1. Abogada. Especialista en asesoramiento jurídico del Estado. Sec. de Seguridad Social - MTEySS.



al mismo. La trabajadora puede optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumula al período posterior al parto. Cabe destacar que durante la licencia las trabajadoras no perciben remuneraciones, sino asignaciones del sistema de seguridad social, garantizando la percepción de una suma igual a la retribución bruta que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo. También la LCT establece la posibilidad para las mujeres de solicitar un plazo de excedencia sin goce de haberes por un período mínimo de 3 y máximo de 6 meses. Por otra parte, en relación a los asalariados padres, se regula una licencia especial por nacimiento de hijo/a de sólo dos días corridos, a cargo de la parte empleadora.

Resulta evidente, que el régimen de licencias por nacimiento y por maternidad establecido en la LCT es completamente insuficiente para promover una distribución igualitaria de las tareas vinculadas con la crianza hacia el interior del hogar. Tampoco contempla licencias para las personas adoptantes, lo cual implica no sólo una falta de reconocimiento a estas familias sino también a familias con otras conformaciones, como matrimonios igualitarios u hogares monoparentales, entre otros.

Por su parte, la Ley 24.716 determina una licencia especial para trabajadoras asalariadas madres de niñas/os con Síndrome de Down, de seis meses adicionales a la licencia por maternidad a cargo de la seguridad social. Sin embargo, no contempla el otorgamiento de una licencia similar en los supuestos de hijos/as con otros problemas de salud.

Además de la protección referida en la LCT, existen otros regímenes laborales que cuentan con una protección diferencial que alcanzan a las personas trabajadoras asalariadas del sector público, a las comprendidas en el régimen de Trabajo Agrario y a las comprendidas en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para personal de Casas Particulares, sector este último altamente feminizado.

Las personas comprendidas en el régimen de trabajadores independientes (a pesar de la ampliación en la cobertura de asignaciones familiares para las categorías más bajas del monotributo), hasta el momento no cuentan con derecho a las licencias parentales como tampoco a la percepción de la correspondiente asignación familiar.



A efectos de morigerar las desigualdades en el sistema previsional, en julio de 2021,

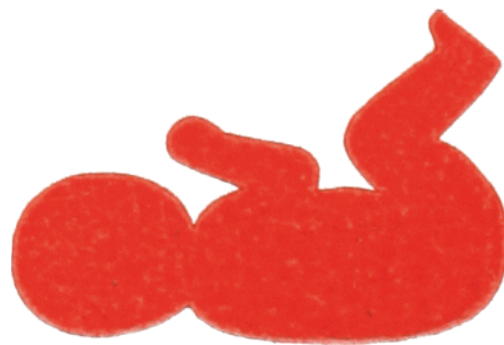
a través del Decreto 475, por primera vez se incorpora al Sistema Integral Previsional Argentino (SIPA) el reconocimiento de las tareas de cuidado para mujeres y personas gestantes. Hasta la vigencia del citado decreto los períodos de licencia por maternidad no eran considerados como tiempo de servicio. Esta norma estableció que tanto el plazo de licencia por maternidad como el periodo de excedencia sean computados como tiempo de servicio a los fines de acceder a las prestaciones previsionales. El decreto introdujo también el reconocimiento de un año de servicio para mujeres y/o personas gestantes por cada hijo o hija nacido con vida. A su vez, estableció un reconocimiento mayor para las adoptantes, para quienes tienen hijos con alguna discapacidad y para quienes durante un periodo determinado hubieren percibido la Asignación Universal por Hijo.

### El proyecto Cuidar en Igualdad

En ocasión de la conmemoración del Día del Trabajador/Trabajadora de 2022 el Poder Ejecutivo nacional presentó en el Congreso el proyecto de ley Cuidar en Igualdad en el cual se unifican los proyectos de Licencias Igualitarias y del Sistema Integral de Políticas de Cuidados que se venían trabajando en diferentes áreas del Ejecutivo. Por medio del mismo se promueve la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina y, se abordan las limitaciones normativas señaladas que dificultan la corresponsabilidad parental mediante la ampliación de las licencias parentales existentes y la creación de nuevas licencias que procuran comprender a las diferentes conformaciones familiares.

En relación al capítulo referido a las Licencias Igualitarias, el proyecto propone la ampliación del período de licencia establecido en la LCT para las mujeres y personas gestantes de 90 a 126 días y la ampliación progresiva de los períodos de licencia para los padres y personas no gestantes de dos a 90 días. Asimismo, contempla la ampliación de las licencias en casos de nacimiento de hijos/as con enfermedad crónica, discapacidad y discapacidad sobreviniente, prematuro y parto múltiple. También crea la licencia parental por adopción. Otra modificación relevante la constituye la extensión del derecho al período de excedencia para las personas no gestantes y adoptantes, como así también, el reconocimiento como tiempo de servicio efectivo del periodo señalado a los efectos de acceder a una prestación previsional.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, durante los períodos de goce de las licencias parentales las personas gestantes, no gestantes y adoptantes perciben una asignación familiar equivalente a las remuneraciones imponi-



bles netas, asegurando de este modo también la cobertura de salud y la que brinda el sistema previsional (vejez, invalidez y fallecimiento), en todos los casos.

Por otra parte, se crea la asignación parental para trabajadores/as monotributistas, monotributistas sociales y autónomos, sean estos gestantes, no gestantes o adoptantes y cuyo monto resulta equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM). También en estos casos se extienden los plazos en caso de nacimiento de hijo con enfermedad crónica, discapacidad y discapacidad sobreviniente, prematuro y parto múltiple por el mismo término que se establece para la LCT.

Se establece además una garantía mínima equivalente al SMVM para la asignación correspondiente a las/os Trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de Casas Particulares, sean estos gestantes, no gestantes o adoptantes.

En relación a las personas comprendidas en el Régimen de Trabajadores Agrarios se amplía la cobertura para el personal temporario y se modifica la licencia por paternidad a cargo del empleador por una licencia parental equivalente a la regulada por la LCT a cargo de la seguridad social.

A efectos de garantizar una transformación cultural de los estereotipos que ubicaban a las mujeres o personas gestantes como las encargadas de las tareas de cuidado y crianza, el proyecto incorpora la prohibición de trabajar durante las licencias tanto para las personas gestantes como para las no gestantes y adoptantes, para quienes realizan tareas en relación de dependencia comprendidos en la LCT, en el Régimen de Trabajadores Agrarios y en el Régimen Especial de Trabajadores de Casas Particulares. Del mismo modo, se extienden las licencias establecidas en la LCT a todo el sector público nacional, constituyendo un nuevo mínimo que puede a su vez ser ampliado a través de los Convenios Colectivos de Trabajo que se celebren.

El proyecto "Cuidar en Igualdad" propone una legislación que posibilite el desempeño de responsabilidades similares desde los inicios de la crianza de un niño o niña, al extender los días de licencia y al establecer el derecho a gozar del período de excedencia, sean estos trabajadores gestantes o no gestantes en ambos casos. Ello busca reducir las desigualdades en las tareas de cuidado, así como la desigual participación económica que se verifica en el mercado de trabajo. Pretende contribuir a la conciliación de la vida productiva y reproductiva de las familias, independientemente de la conformación que las mismas presenten y de este modo respetar el derecho al cuidado que debe garantizarse a los niños y niñas en los primeros meses de vida, etapa fundamental en el desarrollo evolutivo, cognitivo y vincular.



Por otra parte, la aprobación del proyecto de ley resulta central para volver a ubicar a la Argentina entre los países que brindan mayor cobertura a los trabajadores y trabajadoras, incluso a aquellos que no se encuentran en relación de dependencia.

- **Lecturas recomendadas**

- ◇ OIT (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.
- ◇ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado.
- ◇ CEPAL (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay
- ◇ INDEC (2022). Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2021. Resultados preliminares.
- ◇ [Galería de pictogramas de Gerd Arntz \(1900-1988\)](#)