



“Dime donde trabajas y te diré de qué licencias gozas”

Un estudio comparado sobre las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado en el mundo del trabajo desde un enfoque de género y derechos humanos

Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas

Maestría en Género, Sociedad y Políticas

Autora: Paula Inés Judurcha

Directora: Dra. Mariana Rulli

Argentina

Resumen

A partir de la regulación fragmentada de las licencias por maternidad y el [casi] nulo reconocimiento de los tiempos para el cuidado en las normativas laborales en Argentina -a través de la LCT como norma marco, Estatutos Profesionales, Regímenes Especiales y/o Convenios Colectivos de Trabajo- y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras en relación de dependencia abordamos un análisis comparativo desde la dimensión de género y los derechos humanos. Para ello se ha sistematizado un corpus normativo en clave sectorial, en clave territorial, en clave por rama de actividad y en clave por lugar de trabajo. Esto, necesariamente nos enfrentó a la tensión existente entre el derecho del trabajo como paraguas protector de las personas trabajadoras asalariadas, su falta de perspectiva de género y el apartamiento de la consideración del trabajo no remunerado como barreras expulsivas que oprimen a la mujer trabajadora en el mundo laboral. Asimismo, realizamos un breve recorrido sobre algunos proyectos legislativos presentados hasta la fecha. Concluyendo que el camino es ir hacia un régimen de licencias único, integral y universal por fuera de la normativa laboral y con perspectiva de género.

Agradecimientos

A las mujeres de mi vida -madre, hermana, amigas, compañeras de travesías, colegas, militantes y conocidas. Todas ellas trabajadoras, y todas ellas una enseñanza y una interpelación constante en mí.

A mi familia por su cercanía a pesar de la distancia.

A Marcelo, mi compañero de vida, de pensamientos, de discusiones y consensos, por su incondicional y particular forma de hacer más fácil los momentos incómodos y los no tanto.

A Mariana (Dra. Rulli) por sus acertadas y precisas sugerencias. Y especialmente por su generosidad, disponibilidad plena y responsabilidad profesional en el cálido y respetuoso acompañamiento en este proceso.

A mí, por seguir mis convicciones y cada día elegir seguir defendiendo los derechos de las personas vulnerabilizadas por un sistema que asigna privilegios. Siempre con perspectiva de género.

Y a todas esas personas trabajadoras que luchan por la construcción de un mundo del trabajo inclusivo, libre de violencia y discriminación y en igualdad de condiciones.

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción | 5 |
| Capítulo I: Lineamientos teóricos, conceptuales y marco jurídico | 9 |
| 1.- Antecedentes del problema..... | 9 |
| 2.- Marco teórico y jurídico | 12 |
| 2.1.- Cuando quien trabaja es una mujer: la construcción de la identidad a partir del discurso jurídico | 12 |
| 2.2.- Principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos | 15 |
| 2.3.- La (des)protección del Derecho del Trabajo: maternalismo vs. corresponsabilidad..... | 28 |
| 3.- Estrategia metodológica | 30 |
| Capítulo II: La normativa laboral desde la dimensión de género: análisis comparativo sobre licencias y tiempos para el cuidado | 34 |
| Sección 1: Análisis en clave sectorial privado/público | 38 |
| 1.1.- Ley de Contrato de Trabajo | 38 |
| 1.2.- Ley Marco del Empleo Público Nacional | 43 |
| Sección 2: Análisis en clave territorial | 45 |
| 2.1.- Provincia de Buenos Aires | 46 |
| 2.2.- Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur | 50 |
| 2.3.- Provincia de Río Negro | 52 |
| 2.4.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires..... | 55 |
| Sección 3: Análisis en clave de rama de actividad | 60 |
| 3.1.- Régimen Especial de Contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares | 60 |
| 3.2.- Régimen del Trabajo Agrario | 62 |
| Sección 4: Análisis en clave del lugar de trabajo -UUNN- | 65 |
| 4.1.- Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales | 67 |
| 4.2.- Convenio Colectivo de Trabajo para Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales..... | 69 |
| 5. Principales resultados comparativos | 71 |

| | |
|--|-----------|
| Capítulo III: (Re) visión del alcance del derecho del trabajo..... | 72 |
| 1.- La mujer trabajadora: entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado ... | 73 |
| 2.- Algunos proyectos legislativos presentados | 80 |
| Reflexiones finales | 84 |
| Referencias bibliográficas | 88 |

*Doble opresión/ doble explotación/ doble jornada de trabajo/
doble militancia/ doble lucha/ doble esfuerzo/ doble moral/
doble, doble, doble/ paradójico, ya no hay quien nos doble/ nos pliegue
nos quiebre/ nos aplaste/ quizás nos engañen/
nos mientan/ nos seduzcan/ se burlen/ todavía./
pero quién detendrá esta doble necesidad de vivir.¹*

Introducción²

El eje central de esta tesis es analizar distintas normativas regulatorias de las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado como un sistema fragmentado y basado en contextos hoy superados, que perpetúan desigualdades y discriminación para las mujeres en el mundo del trabajo. Estas regulaciones interfieren y obstaculizan el goce de los derechos laborales como sujetas protegidas de una disciplina específica como es el Derecho del Trabajo afectando sus subjetividades ante el espejo de la figura del trabajador ideal, desde una perspectiva de género y de los Derechos Humanos.

A lo largo de la historia la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha ido en crecimiento, aunque no en la misma proporción ni condiciones que los hombres. En tanto que en la sociedad patriarcal predominante del S. XX encontramos el modelo de la división sexual del trabajo donde el hombre ocupa el rol de proveedor y la mujer el rol reproductor. Estas estructuras sociales fueron tomadas, desde sus orígenes, por el mundo del trabajo, que no es un núcleo aislado sino interrelacionado a partir de patrones culturales y sistemas políticos (Jelin, 2012). En este contexto, el prototipo del “hombre trabajador” o “trabajador modelo” o “trabajador ideal” es sobre el que se asienta y sostiene la norma marco que regula las relaciones de trabajo en relación de dependencia del sector privado en Argentina: Ley 20.744 -T.O. 1976- Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Bajo esta normativa se han construido las identidades de las personas que trabajan. Especialmente las identidades de las mujeres trabajadoras. Ello, a partir de que el derecho laboral se ha concebido bajo la impronta de una sociedad dentro de los cánones

¹ Diana Galak, La doble opresión de la mujer en Marcela Lagarde y de los Ríos (1990, 2015) Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Siglo Veintiuno Editores. p.103.

² Aclaración sobre el lenguaje utilizado: resulta de suma importancia el uso de un lenguaje que no discrimine e incluya a todas las personas trabajadoras, por tanto y siendo que no hay acuerdo en el idioma castellano se ha decidido tomar el femenino y masculino al igual que personas trabajadoras o personas que trabajan; en tanto que al momento de transcribir o mencionar legislación nacional o internacional -en su mayoría- se utiliza -respetando la letra original- el masculino como genérico universal.

heteronormativos y reproductora de estereotipos de género bajo el modelo de familia tipo, del taxonómico hombre trabajador y del ideal del “salario familiar” (Fraser, 1997) como responsabilidad de ese trabajador varón que abastecía a la familia.

Y si bien las relaciones de trabajo “*per se*” son relaciones opresoras a partir de la “hiposuficiencia” de una de las partes (parte trabajadora), en el caso de las mujeres esa opresión se ve aumentada por el género³: mujer trabajadora en el contexto de una normativa hecha para un trabajador [varón] ideal que, en rigor de verdad, ya no existe (Rittich, 2012). Esto nos sitúa frente a una normativa que a casi medio siglo de su sanción sigue reproduciendo una estructura propia del “patriarcado capitalista” en tanto que sistema jerárquico, explotador y opresor (Eisenstein, 1980). Traducido en una interrelación e interdependencia que regula esas relaciones que ya no existen o han cambiado, para personas que trabajan que ya no son las mismas, pero con una misma concepción de las mujeres trabajadoras: primero como madres y luego como trabajadoras (Rich, 1984, 2019).

Este diseño del régimen laboral bajo parámetros patriarcales respecto a los tiempos de las licencias por maternidad y paternidad y la inexistencia del reconocimiento de los tiempos para el cuidado ha generado -y sostiene- situaciones de desigualdad y discriminación a las que se enfrenta la mujer trabajadora. A esto debemos agregar, que esas licencias tampoco son gozadas en igualdad de condiciones por todas las trabajadoras en relación de dependencia, sino que el goce depende de la pertenencia a un sector, a una actividad, o al lugar de prestación de servicios en virtud de la fragmentación laboral existente. Y si bien nuestro foco está puesto en las mujeres trabajadoras en relación de dependencia, no podemos dejar al margen (valga la paradoja) a las trabajadoras del sector informal o las mujeres que se dedican a la actividad política donde su participación – “elegir y ser elegidas”- también está atravesada y condicionada por límites (in)visibles que se derivan de la desigual distribución de los cuidados (Rulli, 2021).

Porque el ser mujer trabajadoras es lo que nos sigue posicionando y enfrentando ante múltiples desigualdades atravesadas por la división sexual del trabajo en un mundo del trabajo patriarcal que crea privilegios de género.

En este marco es necesario no perder de vista la importancia que las licencias como instituto propio del Derecho del Trabajo tienen en la vida de las personas

³ Scott define el género como “el núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p.289).

trabajadoras. De allí que los tiempos para el descanso físico y psíquico encuentran su fundamento en motivos o sucesos de la vida que conducen a eximirles de la obligación de poner su fuerza de trabajo a disposición de la parte empleadora (Ackerman, 2016) sin perder el derecho a percibir su remuneración.

Así es como, -en el caso particular- las licencias maternales, paternales y familiares y sobre todo su extensión, tienen su fundamento no solo en la importancia de su existencia en las necesidades de cuidado en la primera infancia (Pautassi & Rico, 2011), personas mayores y personas con discapacidad, sino en las consecuencias en cuanto a cerrar las brechas discriminatorias por cuestiones de género en el mundo del trabajo (Repetto, Bonari y Díaz Langou, 2013).

Los estudios sobre género y trabajo demuestran que en la actualidad el género de una persona sigue condicionando su pertenencia al mundo del trabajo, en la economía y en el goce de los derechos económicos y sociales (Díaz Langou et. Al, 2019 entre otros). En nuestro país esto se refleja en los índices de participación de las mujeres en el mercado laboral formal e informal, en la normativa laboral interna, en el no reconocimiento de las tareas y los tiempos para el cuidado y en el apartamiento a lo establecido por los estándares jurídicos internacionales.

En este marco, el **objetivo general** de esta investigación es el de contribuir al conocimiento sobre la fragmentación del sistema normativo de las licencias y los tiempos para el cuidado y las desigualdades que enfrentan las mujeres trabajadoras en relación de dependencia desde un enfoque de género y derechos humanos en Argentina desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo a la actualidad; planteándose como **objetivos específicos** los siguientes:

1) analizar la normativa internacional a partir de los principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos;

2) sistematizar un *corpus juris* compuesto por normativa del sector privado-público nacional, sector público provincial, regímenes especiales y convenios colectivos de trabajo para analizar y comparar la regulación de las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado; y,

3) evidenciar las tensiones existentes en el derecho del trabajo y el avance respecto del reconocimiento del derecho al cuidado para revertir las brechas de género en el mundo del trabajo.

Para ello, esta tesis está organizada a partir de esta Introducción y tres capítulos. En el primero de ellos, se exponen los antecedentes del problema, el marco teórico y jurídico y la estrategia metodológica. Allí partimos de la dicotomía público/privado propia del contexto social al momento de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y su mantenimiento hasta la actualidad al margen de los avances legislativos y sociales. Nos detuvimos en la construcción de la identidad de las mujeres trabajadoras a partir del discurso jurídico y las implicancias de los principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Y nos situamos en el análisis de la estructura del régimen maternalista adoptado por la normativa laboral en contraposición al régimen de corresponsabilidad. Luego se desarrolla la estrategia metodológica implementada para la investigación y análisis y el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos.

El capítulo segundo, se divide en 5 secciones en las que se analizan y comparan, a partir de la construcción sistematizada de un corpus normativo, el instituto de las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado a partir de distintas dimensiones: sectorial [privado/ público -Ley de Contrato de Trabajo y Ley Marco del Empleo Público Nacional]; territorial [régimenes provinciales -Provincia de Buenos Aires, Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Provincia de Río Negro- y Ciudad Autónoma de Buenos Aires]; rama de actividad [Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Régimen del Trabajo Agrario]; y, de pertenencia a un lugar de trabajo en común [Universidades Nacionales: Docentes y NoDocentes Universitarios], y una última sección en la que se exponen los principales resultados del análisis comparativo.

En el tercer capítulo se evidencian las tensiones que aquejan en la actualidad al Derecho del Trabajo como disciplina autónoma y protectora de la parte trabajadora en cuanto su especificidad respecto al trabajo remunerado vs. el trabajo no remunerado como factor clave de desigualdades entre personas que trabajan. Y finalmente realizamos un breve recorrido por algunos proyectos legislativos sobre reformas de las licencias laborales y el actual proyecto de creación del Sistema Integral Nacional de Cuidados de Argentina como avance hacia un sistema integral de licencias y cuidados.

Por último, se presentan los principales hallazgos y conclusiones del análisis y unas líneas a modo de reflexión.

Capítulo I

Lineamientos teóricos, conceptuales y marco jurídico

En este capítulo, y tal como se mencionó precedentemente, se exponen los antecedentes del problema partiendo de la dicotomía público/privado situada en el contexto social al momento de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo argentina, luego se avanza sobre el marco teórico analizando la situación de las mujeres trabajadoras y la construcción de su identidad a partir del discurso jurídico, la implicancia de los principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo desde la perspectiva de género y los derechos humanos en el marco internacional. Se analiza la estructura del régimen maternalista adoptado por la normativa laboral en contraposición al régimen de corresponsabilidad. Y, por último, se detalla la estrategia metodológica aplicada para el desarrollo de esta tesis.

1.- Antecedentes del problema

El lugar de la mujer trabajadora en el mundo del trabajo ha sido construido a imagen y semejanza del lugar dado a la mujer/madre en la sociedad patriarcal al momento de la sanción de la LCT, bajo relaciones de poder y contextos dicotómicos de lo público/privado (Pateman, 1996). Ese sistema patriarcal es el que ha definido y distribuido el poder de manera arbitraria y desproporcionada, dando a los hombres el productivo y a las mujeres lo reproductivo, o bien en término de la consideración de Scott en cuanto “la oposición binaria y el proceso social de relaciones de género forman parte del significado del propio poder” (1996, p.69).

La realidad muestra que ya no es privativo de sectores laborales la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como en la década del 60, los factores son múltiples y a todas ellas la segmentación social y normativa las excluye, las expulsa o las limita.

Las crisis son parte del tejido de cambios y avances sociales que no solo han calado hondo en las concepciones de la familia sino también en las individualidades. Ya no podemos hablar o referenciar a la “familia tipo” con la división y asignación de roles y marcados estereotipos que traspasan las fronteras de lo cotidiano familiar y se reflejan en todos los sectores sociales (Wainerman, s/f).

Nos encontramos en instancias avanzadas del proceso de “desfamiliarización” (Esping Andersen, 2000), es decir, en instancias de intervención del Estado en cuanto al

grado en que se libera a las familias de todas aquellas responsabilidades que hacen a la asistencia de sus núcleos y esto se espeja -proporcionalmente- en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en términos de vindicación de su autonomía.

En nuestro país, el porcentaje de personas asalariadas registradas que trabajan en el sector privado⁴ a febrero de 2023 alcanzaba a 6.309.102⁵ de las cuales se estima⁶ que un gran (casi la mitad) son mujeres; en tanto que bajo la órbita directa de aplicación de la LCT comprende a 5.000.000⁷ de personas trabajadoras; no obstante que hoy casi la totalidad de las actividades están convencionadas⁸ es decir tienen su normativa específica a través de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)⁹ o Regímenes Especiales que siempre y en todos los casos son superadores de ese piso a partir de la acción de quienes representan a las personas que trabajan a través de la puesta en marcha de la negociación colectiva, que aun cuando no existe una obligación de superarla si se buscan mejores condiciones de trabajo en términos de igualdad de las personas trabajadoras representadas. En muchos casos, nos encontramos con derechos ganados por el impulso de los movimientos de las trabajadoras feministas que han permitido avanzar en muchas reformas de cláusulas de la normativa convencional, aunque, aun así y pese a su incansable lucha cantidad de esa normativa data de la década del 70 manteniéndose sin reformas al respecto.

La mujer trabajadora en relación de dependencia privada es la muestra de que la inserción masiva de la mujer al mundo del trabajo formal siempre se ha enfrentado a obstáculos, pero el mayor o más significativo es el propio régimen legal de las licencias

⁴ El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para sus estadísticas considera “trabajador asalariado registrado en el sector privado” a toda persona identificada a través de una Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que ocupa al menos un puesto de trabajo declarado por un empleador en el sistema de la seguridad social. Se conceptualiza al “trabajo asalariado registrado” como el conjunto de trabajadores que perciben un salario por parte de un empleador y cuentan con los beneficios del sistema de la seguridad social previstos en las normas laborales.

⁵ CEPA sobre datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SIPA). Informe sobre la situación del empleo registrado privado. Disponible en: <https://centrocepa.com.ar/informes/398-analisis-sobre-la-situacion-del-empleo-registrado-privado-datos-al-mes-de-febrero-2023>

⁶ Respecto del porcentaje de mujeres trabajadoras asalariadas se utiliza la palabra “se estima” en virtud de no haber encontrado dato desagregado.

⁷ Dato obtenido de antecedentes del Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para a creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina -SINCA-, (2022).

⁸ Se referencia “casi la totalidad” porque no existen desagregados por parte del MTEySS que especifiquen tal número independientemente de condiciones dadas como la ultraactividad o renovación de los convenios colectivos de trabajo.

⁹ Cornaglia, R. J. (2008). Derecho colectivo del trabajo. Derecho de la negociación colectiva. Buenos Aires: La Ley. Define al Convenio Colectivo de Trabajo como el ordenamiento de carácter privado, pero obligatorio, que se refiere a una categoría social, dentro de un ámbito espacial determinado geográficamente. En ese ámbito territorial su validez erga omnes alcanza a toda la actividad laboral, vinculando normativamente a empleadores y trabajadores, con prescindencia de que estén o no afiliados al sindicato o a la asociación profesional que haya suscripto el acuerdo” (p.119). Por su parte Supiot, A. (2018). El derecho del Trabajo. 1ra. edición, Buenos Aires Heliasta. Se refiere a la Convención Colectiva de Trabajo como aquel instrumento que “tiene fuerza obligatoria entre las asociaciones patronales y sindicales firmantes, pero también es un reglamento de derecho privado, que tiene fuerza normativa en todas las empresas afiliadas a las organizaciones patronales que la firmaron”.

con su sesgado y antañón criterio maternalista sin haber avanzado hacia un régimen de responsabilidades compartidas sumado al criterio empresarial de los costos que implica contratar mujeres, que si bien en contadas oportunidades se ha estudiado y demostrado su carácter puramente excusatorio se ha transformado en un mito que redundará en perjuicio de la mujer trabajadora.

La cuestión contradictoria de su mantención estructural sesgada y discriminatoria en razón del género al marco normativo se da a partir de la incorporación de los art. 17 y 81 (LCT) que establecen el principio de no discriminación e igualdad de trato como rectores de las relaciones laborales. Recordemos que la Recomendación N° 28 Comité CEDAW¹⁰ es clara al especificar que los Estados dentro de sus obligaciones deben abstenerse de elaborar leyes que directa o indirectamente priven a la mujer del goce de sus derechos (en sentido amplio) en un pie de igualdad con los varones y sin discriminación y adoptar medidas tendientes a eliminar prejuicios relacionados con situaciones de inferioridad y perpetuación de roles estereotipados.

Lo cierto es que, aún no se ha logrado ese cambio de paradigma estructural ni normativo maternalista que sostiene nuestro país desde la década del '70, aun cuando ha habido cambios sustanciales no solo en las relaciones propias de trabajo, sino en la propia legislación como es el caso la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618), la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743), el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994 trayendo el reconocimiento que los cónyuges se deben asistencia recíproca y privilegiando el cuidado compartido de los hijos, así como la obligación compartida de criarlos arts. 431, 651 y 658), incluso la Ley de Protección Integral de los derechos de las NNA (Ley 26.061), sumado a los instrumentos de corte internacional toda esta normativa atraviesa en su totalidad a las relaciones de trabajo no solo por ser considerado el trabajo como un derecho humano fundamental sino porque dentro de los principios propios sobre los que se asienta la disciplina se encuentran los principios de igualdad y no discriminación.

El mundo del trabajo es otro. El contexto socio político es otro, con nuevas relaciones de poder que nos forman y transforman (Dietz, 1987), con nuevas relaciones laborales que se dan en nuevos contextos y exigen un cambio más allá de esos condicionantes.

¹⁰ Recomendación N° 28 Comité CEDAW.

https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf

2.- Marco teórico y jurídico

En este apartado, y a fin de dar cumplimiento con el objetivo general y los objetivos específicos planteados, abordaremos la construcción de la identidad de la mujer trabajadora a partir de un discurso jurídico heteronormativo y basado en el régimen maternalista imperante y sostenido en una sociedad patriarcal y la consecuente situación de desigualdad estructurada y opresión a la que está expuesta la mujer trabajadora, desde la dimensión de género y derechos humanos.

2.1.- Cuando quien trabaja es una mujer: la construcción de la identidad a partir del discurso jurídico

La normativa laboral marco ha contribuido y construido a lo largo de estos [47] años la identidad de la mujer trabajadora. El derecho como discurso jurídico es un discurso social (Birgin, 2000), y lo social sumado a las prácticas han construido las subjetividades de las mujeres trabajadoras, reconociéndolas y legitimándolas como madres trabajadoras a partir de la maternidad biológica. A partir de allí, se ha reafirmado o bien, espejado en las relaciones laborales el modelo social patriarcal de roles estereotipados, reforzando la desigualdad laboral basada en división sexual del trabajo, brechas salariales, la existencia de los techos de cristal, los pisos pegajosos, los acantilados de cristal, las paredes de cristal, escaleras rotas, techos de cemento¹¹ y construyendo esos (no) posicionamientos, (no) trayectorias y (no) reconocimientos en el mundo del trabajo.

Porque el discurso jurídico, crea identidades, performa, en términos butleanos (Butler, 1990, 2007, 2018) y así se ha ido construyendo la identidad de la trabajadora asalariada. Reconocida pero protegida. Protegida, pero excluída. Excluída [también] no solo a partir de condicionantes contextuales sino también de la utilización de un lenguaje que no es neutro, sino disciplinario, jerárquico y condicionante.

Como dice Ruiz (2000, p.14) “el derecho es un discurso social que, como tal participa en ese proceso de construcción de la realidad. (...). El derecho interfiere en nuestras vidas cuando promete, otorga, reconoce o niega”, pero en el caso de la mujer trabajadora sólo niega a partir de protecciones que disfrazan prohibiciones que se traducen en obstáculos y discriminaciones respecto a los trabajadores hombres.

¹¹ La trama de la desigualdad laboral. Interesante multimedia de Grow Género y Trabajo.
<https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>

En esa construcción de identidades es Satz (2015) quien al analizar el mercado desde la perspectiva de las teorías clásicas de la economía política señala sobre la influencia de los mercados en nuestra construcción como personas a partir de afirmar que “la estructura y la forma del mercado laboral ejercen una influencia importante en lo que una persona puede ser y hacer, lo que quiere y pueda esperar para sí” (p. 22) lo que refleja lo dicho en cuanto a la construcción de la identidad de la trabajadora a partir de nuestra ley porque, justamente es el trabajo por ante quien se delimitan hombres y mujeres, se definen, se construyen las feminidades y masculinidades (Lagarde y de los Ríos, 1990, 2015). En definitiva, la sociedad patriarcal y la doble opresión y la vulnerabilidad desigualdad en las relaciones -de intercambio- laborales que participan las mujeres son parte de ese producto.

La cultura patriarcal y el capitalismo oprimen a la clase trabajadora en general -opresión de clase- y las mujeres -no como clase sino como parte de ella- son oprimidas por ser mujeres y se suma la de ser trabajadoras asalariadas de ahí la doble opresión (Lagarde y de los Ríos, 1990, 2015). Reflejado en la analogía que Pateman genera al relacionar el contrato sexual con el contrato de trabajo cuando al hablar del primero alude a la posición de excluidas de las mujeres en tanto que el sistema patriarcal como seres débiles de la relación contractual, genera un paralelismo con el contrato de trabajo en tanto, la relación de trabajo por sí misma se caracteriza en una relación de desiguales, de poder de una parte sobre otra, de opresión contractual.

Smart¹² se pregunta en su análisis sobre el género del derecho ¿cómo opera el género dentro del derecho? y la respuesta para el caso es creando subjetividades e identidades de trabajadoras apegadas al ámbito doméstico y de prestadas en el ámbito público con trabajos a jornada parcial, subvalorados, alejados del principio de igualdad y más cerca de la de la discriminación cual si no fuera un principio rector del derecho del trabajo. El derecho ha operado y opera en la identidad de las trabajadoras a la espera de una redefinición que trascienda la hiposuficiencia de la parte que trabaja interseccionada y del derecho en general; un derecho, en tanto discurso creó -en términos de Foucault- una trabajadora a la medida del patriarcado capitalista.

El habitar de la mujer en el mundo del trabajo siempre ha sido difícil. Sin duda que, la construcción de identidades de género y la división sexual del trabajo marcaron a fuego a las personas trabajadoras representadas en la feminización y la masculinización

¹² Smart, C. (1992). “La teoría feminista y el discurso jurídico” en Birgin, Haydée (comp.). *El Derecho en el género y el género en el Derecho*. (pp.31-71). Buenos Aires: Biblos.

de los trabajos y la valoración social de los mismos. No es menor el hecho que, la incursión de la mujer en el mundo del trabajo se da a partir de ese hueco que deja el hombre y ella pasa a ocuparlo para sustituir sus ingresos o bien para complementarlos; y a partir de allí la crisis del orden de género al producirse la ruptura en la subjetividad no sólo masculina sino también femenina. Y lo es igualmente, con y en el trabajo. Así, “la institucionalidad que legitimaba y sigue legitimando este tipo de relaciones de género y de masculinidad, no tiene respuestas para muchos de los dilemas que se presentan y pasa a ser cuestionada crecientemente” (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2021, 1.6) y todos los núcleos sociales se vieron afectados. Y en ese contexto, la inserción de la mujer al mundo del trabajo va más allá de la autonomía económica a partir de la percepción de los ingresos como lo apunta Pautassi (2007) implica también la generación de vínculos sociales y el paso al ejercicio de los derechos ciudadanos. Pero al mismo tiempo generando para ella una doble carga para la mujer dañado a luz a la necesaria conciliación de roles para la mujer trabajadora requiere de una ruptura sistémica, tal como lo referencia Faur (2006) en cuanto que el sujeto de la conciliación entre el trabajo y la familia nunca es “neutro” sino que siempre es “femenino”. Y quien cuida es la mujer y ello obstaculiza su participación en el mundo del trabajo.

En nuestro país, al igual que en el resto del mundo, cuando se comienzan a reconocer esos espacios y se advierte la necesidad de una regulación normativa, esta viene de la labor de hombres para ser gozada por mujeres. Es por ello que, el lugar de la mujer en la normativa laboral -desde 1907- está signado por esa protección suprema a la maternidad. Esto no significa que la maternidad no merezca esa protección, es más, en el caso específico de nuestro país merece mayor protección, pero lo que significamos es que, en el mundo laboral la mujer no puede ser considerada primero como madre y luego como trabajadora, sino como lo que es: una mujer trabajadora que puede elegir ser o no madre.

Bajo este marco, el régimen de licencias laborales es una demostración del sistema patriarcal, a partir de su valoración especial de la figura del hombre trabajador que, para mantenerlo en esa posición privilegiada expulsa a las mujeres del mundo del trabajo -por medio de distintas estrategias- y pone todas las herramientas a disposición del hombre trabajador y de la parte empleadora para que sea “ese” hombre quien permanezca en el puesto de trabajo (ascensos, licencias, responsabilidades) reafirmando, una vez más, la potestad e influencia que el género tiene como variable de ajuste en las relaciones laborales (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2021, 3.1). Aquí nos

encontramos ante el androcentrismo propio del derecho laboral manifestado a través de su lenguaje de la ley, las protecciones (léase prohibiciones) de determinados trabajos y determinados tiempos para la mujer, en la invisibilidad de la trabajadora más allá de su rol de madre. Relación desigual a la que debemos intersectarle a la mujer trabajadora que se aparta de ese prototipo de trabajador ideal, blanco, heterosexual, con disponibilidad full time, y sin responsabilidades de cuidado o con alguien que realice el trabajo no remunerado por ella. Hablamos de un derecho laboral hecho por hombres y para hombres -bajo un sistema dualista de jerarquías- (Olsen, 2000).

Lo hasta aquí dicho tiene su cause en una de las mayores desigualdades en el binomio trabajo remunerado y no remunerado como desprendimiento de los mandatos socioculturales patriarcales y que hoy en día son abordados por la economía feminista recogiendo el guante de las teorías de Federici y Dalla Costa.

2.2.- Principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos

El derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido la importancia del derecho del trabajo como punto nodal para garantizar la protección de los derechos humanos. En ese contexto el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentran en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos (ONU Mujeres, 2015) e inescindibles entre sí, razón por la cual la doctrina contemporánea los considera como pilar del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Sumado a ello, ha sido instaurado como una normativa “piso” o “estándar”, de manera que cada Estado debe estar a instancias de mejorarlo siempre en pos del principio pro persona (pro homine), principio de progresividad y principio de no regresividad. La convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, en su art. 31.1: “Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de estos y teniendo en cuenta su objeto y fin”.

Nuestro país con la reforma constitucional del año 1994 ha asumido compromisos internacionales a partir del reconocimiento supralegal de los Pactos, Tratados y Convenciones sobre Derecho Humanos -art. 75 inc. 22- que imponen, dentro de la dimensión de género, la obligación de avanzar hacia una normativa deconstructiva del modelo patriarcal; y en lo que hace a la participación de las mujeres en las relaciones laborales formales que armonice los tiempos para el cuidado con dichas responsabilidades, de manera que le permitan una inserción, permanencia y desarrollo en

igualdad de condiciones que los hombres. Asimismo, y a través del inc. 23 lo referente a los instrumentos para promover acciones positivas que permitan garantizar esa igualdad y el pleno goce de los derechos constitucionales.

Es por ello que, la reforma constitucional implicó un refuerzo para las personas que trabajan, porque más allá que desde 1957 el artículo 14 bis protege al trabajo -en sus tres dimensiones: individual, colectiva y social- la incorporación de instrumentos internacionales de corte social termina de moldear a ese “sujeto de preferente tutela constitucional”. Como apuntan Abramovich y Courtis (2006) la reforma de la Constitución Nacional en el año '94 al asignar jerarquía constitucional -a través del art. 75 inc. 22- a Tratados Internacionales de Derechos Humanos amplió el catálogo de derechos sociales con las consecuentes obligaciones que por su reconocimiento y (no) cumplimiento pesan sobre el Estado. De allí, que deben interrelacionarse los derechos a la igualdad y la no discriminación en las relaciones laborales desde la perspectiva de los derechos sociales como derechos humanos. Y la importancia de esta interrelación deviene como fundamental a partir de lo dicho por Ferrajoli “...Que los derechos fundamentales son indisponibles quiere decir que están sustraídos tanto a las decisiones de la política como al mercado. En virtud de su indisponibilidad activa, no son alienables por el sujeto que es su titular. Debido a su indisponibilidad pasiva, no son expropiables o limitables por otros sujetos, comenzando por el Estado: ninguna mayoría, por aplastante que sea, puede privarme”¹³; y en este escenario los derechos económicos, sociales y culturales permiten, además la posibilidad de que quien los detenta pueda reclamar su efectivo cumplimiento como derechos humanos que son¹⁴.

Por eso es necesario, como apunta Pautassi (2007), realizar un análisis desde un “enfoque de derechos” que permita lograr la efectiva igualdad formal y material entre mujeres y hombres en el marco del sistema internacional de los derechos humanos, a partir de considerar al cuidado como un derecho humano.

En este marco y de manera cronológica, podemos mencionar entre los principales instrumentos internacionales, en primer término, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁵ (1948) que además de las referencias al trabajo en los arts. 1 y 7, en el art. 23 específicamente dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo, ...

¹³ Ferrajoli, L. (2001). Los fundamentos de los derechos fundamentales citado en “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos” (p. 17, nota 15). Pautassi, L (2007). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

¹⁴ Ídem 3

¹⁵ Incluido en la Reforma Constitucional del año 1994 a través del art. 75 inc.22.

sin discriminación alguna”. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -organismo especializado de las Naciones Unidas bajo el esquema de agencia tripartita se ha ocupado de las cuestiones de género desde su Carta de Constitución (1919) como en la Declaración de Filadelfia (1944) y en innumerables normas y recomendaciones, siendo pionera en el abordaje de los derechos de las mujeres como trabajadoras y en su lucha contra la discriminación, avanzando paulatinamente de acuerdo a los cambios socioculturales-; reafirmando, en 2019, su compromiso a través de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Es cierto que la OIT, en lo que hace a los tiempos de licencias no tiene normas específicas que refieran a las licencias por paternidad, pero sí podemos encontrar un avance sobre el tema en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, que fuera adoptada en por la 98a (2009) por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en cuanto a que la conciliación entre el trabajo y la familia debe ser de interés tanto de hombres como de mujeres y en lo relativo a la obligación de los gobiernos de diseñar e implementar, con sus interlocutores, la toma de políticas públicas tendientes a lograr un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales de las mujeres y los hombres a fin de que tales responsabilidades se compartan de manera más equitativa.

Por su parte, es de relevancia, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁶ (1966) que en su Preámbulo deja establecido que “... no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, ...”, y el art. 2.2 hace alusión a la discriminación en los siguientes términos “Los Estados Partes ... se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”, en tanto que en el art. 3 hace extensivo el goce de los derechos a “los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados...”; y por el art. 6.1. establece que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar

¹⁶ Ratificado por Argentina por Ley 23.313 del 17 de abril de 1986.

este derecho”. Sumado a su letra y espíritu, es de relevancia la creación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) con su función de supervisar la aplicación del PIDESC y del Protocolo Facultativo por parte de los Estados Partes para que todas las personas que tienen derecho a los derechos del Pacto puedan disfrutarlos plenamente.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)¹⁷ en sus arts. 1 y 24 también se manifiesta sobre el goce de los derechos en igualdad entre las personas sin discriminación. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocido como Protocolo de San Salvador reconoce que “toda persona tiene derecho al trabajo” y compromete a los Estados partes a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo y a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (art. 6). En tanto que compromete a los Estados partes a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo (art. 1).

Sin dudas, el instrumento nodal para la reivindicación de los derechos de las mujeres como avance en el orden internacional de respeto a la dignidad de todas las personas (Pimentel, 2012) fue La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹⁸ (CEDAW, 1979). Como la refiere Bareiro (2004, p. 221): “Pensada en femenino y constituye un avance fundamental para una efectiva universalidad de los derechos humanos” o Facio (2014), cuando la llama: “La Carta Magna de todas las Mujeres”. Una convención íntegramente redactada en clave femenina, que establece la garantía de no discriminación contra la mujer e incorpora una definición que abarca la igualdad de oportunidades (igualdad de iure) como la igualdad de resultado (igualdad de facto). Donde en su art. 1 define a la “discriminación contra la mujer” desde una perspectiva amplia y abarcativa es definida como toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil,

¹⁷ Conocida como Pacto de San José de Costa Rica. Aprobada por Argentina por Ley 23.054 del 1 de marzo de 1984.

¹⁸ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979. Ratificada por Argentina en 1985 a través de la Ley 23.179.

sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en tanto que el art. 11 se establece que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre los cuales se deja en particular a partir de la consideración del derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, entre otros.

Y en lo que hace a la protección de la mujer trabajadora específica -art. 11. 2- que esa “discriminación” no puede estar originada en la maternidad (ni tampoco en el matrimonio), para cual establece que los Estados deberán adoptar medidas adecuadas para prohibir y sancionar este tipo de discriminaciones, entre las cuales menciona lo referido a licencias paga por el sistema de seguridad social pero también lo referente a los tiempos a partir del diseño de acciones que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales de la/os (m)padres.

Pautassi, Faur y Gherardi (2004, pág. 22) refieren a la CEDAW como “... a diferencia de otros Tratados de Derechos Humanos, no se erige como neutral en términos de género... Es una Convención redactada para regular relaciones de las mujeres con el Estado y la comunidad”. Y su Protocolo Facultativo (1999) la coloca a la altura del resto de los Tratados de Derechos Humanos.¹⁹

Como dice Facio (2016) “entender la igualdad como un derecho humano no es exclusivo de la CEDAW”, pero ocurre que a partir de su entrada en vigencia comienza a entenderse ese fuerte vínculo entre la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación como derechos humanos y de allí la consecuente responsabilidad generada en los Estados. Y de allí también, la necesidad de entender que no alcanza con que “la igualdad y la no discriminación” formen parte del plexo normativo nacional/internacional

¹⁹ Además, incorpora el procedimiento de denuncias ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

sino que es indispensable la articulación e implementación de acciones positivas tendientes a la eliminación de esas desigualdades y discriminaciones, con la particularidad de la no incidencia del mentado principio de progresividad -propio de los derechos económicos, sociales y culturales- ya que se trata de obligaciones de efecto inmediato que no se están ancladas a la progresividad ni a disponibilidad de recursos.

Asimismo, en cuanto al avance de normativa internacional en protección y empoderamiento de las mujeres es importante mencionar las tres conferencias previas a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena fueron la primera Conferencia de la Mujer en México (DF) 1975, en la que como resultado se adoptó el Plan de acción mundial para la aplicación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer; la segunda en Copenhague en 1980, en la que el foco estuvo centrado en la igualdad (punto 3) no sólo en el sentido de igualdad jurídica sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres; y la tercera en Nairobi en 1985, donde los objetivos estaban centrados en la evaluación de los logros durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y concluyó con un documento final las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer. Así se llegó a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) donde entre otras tantas cuestiones valiosas se visibilizaron los derechos de las mujeres.

En 1994, como corolario de una etapa impregnada de lucha feminista y en el camino de un proceso de transformación de los patrones y normas de género (Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2020, 1.2), también se aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (conocida como Belém Do Pará)²⁰ convirtiéndose en el documento regional de carácter superador en lo que respecta a la defensa de los derechos de las mujeres reconociendo la relación que existe entre violencia de género y discriminación, y afirmando que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”²¹; y que esa violencia implica una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; reforzando con ahínco que “la eliminación de la violencia contra la mujer es

²⁰ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 6/9/1994 con entrada en vigor el 03/05/95. Ratificada por Argentina por Ley 24.632.

²¹ Preámbulo, párrafo segundo de la Convención Belém Do Pará.

condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”²².

Tomando, por primera vez, a la violencia ya no como “algo que ocurre puertas adentro del hogar” sino, como un “comportamiento político que hace referencia a la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, que es atentatorio a los derechos humanos y constituye en un delito” (Frías, 2010 en Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2020, 1.3.5). Asimismo, la Convención en su art. 4 prescribe que “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: ... f) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley”.

Y como ha ocurrido en otros casos, para que su implementación se efectivice se creó en el año 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Existen a la par otros órganos especializados como la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)²³ y una Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres²⁴. Luego, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing considerado el plan más progresista para la promoción de los derechos de la mujer, expresando que la igualdad entre mujeres y varones es una cuestión de derechos humanos y tiene como objetivo hacer realidad todos los derechos de las mujeres, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, y tener igual remuneración por trabajo igual. Asimismo, establece objetivos estratégicos que los países se comprometieron a cumplir especialmente en lo relacionado con este trabajo, específicamente lo referido a eliminar la discriminación en el acceso al trabajo y el empleo e impulsar medidas de conciliación entre la familia y el trabajo. Convirtiéndose, además, en el puntapié para que la transversalización de la perspectiva de género sea el componente clave para el trabajo de las organizaciones de cooperación internacional.

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se

²² Ídem 7, párrafo quinto.

²³ Establecida en 1928, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) fue el primer órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y es el único foro político hemisférico para los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. <https://www.oas.org/es/cim/>

²⁴ La Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres es una de las ocho Relatorías temáticas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/r/dmujeres/default.asp>

planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros"²⁵.

Luego, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales hizo lo propio a través de la Observación General N° 16 (2005)²⁶, la Observación General N° 20 (2009)²⁷, la Observación General N° 23 (2016)²⁸ y la Observación General N° 24 (2017)²⁹. Y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo hizo a través de sus recomendaciones: La Recomendación General N° 19 con el art. 1 da un cierre a la definición de violencia contra la mujer que expresamente no contemplaba el instrumento madre; y por su parte, la Recomendación General N° 28 (2010)³⁰ estableciendo que los Estados tienen la obligación de ocuparse de todos los aspectos de sus obligaciones jurídicas en virtud de la Convención para respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de la mujer a la no discriminación y al goce de la igualdad, y esta obligación lleva ínsita la abstención de adoptar leyes, políticas, normas, programas, procedimientos administrativos y estructuras institucionales que directa o indirectamente priven a la mujer del goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en pie de igualdad con el hombre; porque se requiere de una protección amplia que comprenda la eliminación de las prácticas consuetudinarias prejuiciosas que perpetúen la situación de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres.

Volviendo al caso específico de la OIT respecto a lo que hace a la protección de la mujer trabajadora en particular y las cuestiones de género en general debemos

²⁵ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997. En OIT: Instrumentos para la igualdad. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

²⁶ Observación General N° 16 aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales" (artículo 3 PIDESC). Aprobada por el CESCR en su 34° período de sesiones, celebradas en Ginebra de 25 de abril a 13 de mayo de 2005.

²⁷ Observación General N° 20 (2009) aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "*La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*".

²⁸ Observación General N° 23 (2016) aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

²⁹ Observación General N° 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales.

³⁰ Recomendación General N° 19 de 1992, Comité CEDAW. Violencia contra la mujer. Hoy actualizada por Recomendación General N° 35.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>

distinguir distintos períodos, ya que en un principio se evidencia una protección excesiva de la mujer, no solo en cuanto a sus condiciones biológicas como madre revestidas de un rol social preponderante -a través del Convenio 3 sobre la protección de la maternidad (1919)³¹ luego revisado en 1952 por el Convenio 103 sobre protección de la maternidad junto con la Recomendación 95, y finalmente superado por el Convenio 183 (2000) y su Recomendación 181-, ya ampliando el espectro de acuerdo a los cambios socioculturales ocurridos la normativa fue virando hacia una protección tendiente a la igualdad y la consideración de las responsabilidades familiares-.

En ese camino, a mediados del siglo XX comienza a darse un giro en el tratamiento del trabajo de las mujeres, siendo el punto de partida el Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951) con su Recomendación 90³². Esta normativa, es significativamente favorable para las mujeres en el mundo del trabajo a partir de las posiciones de los Estados en cuanto al impulso a distintas acciones para el mejoramiento de la participación de ellas en consonancia con la letra del citado convenio, es decir de un trabajo en el que las mujeres no sufran discriminaciones por el hecho de ser mujeres. Esta protección y avance se complementó con el Convenio 111 sobre la discriminación - empleo y ocupación- (1958) con su Recomendación 111³³ y el Convenio 156 sobre la igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación 165³⁴. También podríamos mencionar otros, tales como el Convenio 175 sobre Trabajo a tiempo parcial (1994) y su Recomendación 182, el Convenio 177 sobre Trabajo a domicilio (1996)³⁵, el Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad (2000, no ratificado por nuestro país) -que vino a mejorar y superar a su antecesor (C.3, tampoco ratificado por Argentina)- con su Recomendación 191-, el Convenio 189 sobre Trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) con su Recomendación 201³⁶, y por último, tal vez, el que podríamos llamar como aquel que engloba en su letra y espíritu todo lo necesario para erradicar la violencia en el

³¹ El Convenio 3 sobre la protección de la maternidad (1919) fue ratificado por Argentina con fecha 30 noviembre 1933, pero este convenio luego fue modificado por el Convenio 183 (2000) que Argentina no ratificó.

³² OIT. Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951) con su Recomendación 90 ratificado por Argentina mediante Decreto Ley 11.595/56.

³³ OIT. Convenio 111 sobre la discriminación -empleo y ocupación- (1958) con su Recomendación 111 ratificado por Argentina mediante Ley 17.677/68.

³⁴ OIT. Convenio 156 sobre la igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación 165 ratificado por Argentina por Ley 23.451/88.

³⁵ OIT. Convenio 177 sobre Trabajo a domicilio (1996) ratificado por Argentina por Ley 25.800/03.

³⁶ OIT. Convenio 189 sobre Trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) con su Recomendación 201 ratificado por Argentina por Ley 26.921.

mundo del trabajo que es el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019)³⁷ -y su Recomendación 206- ya vigente en nuestro país desde el mes de febrero de 2002.

Resulta importante poner el foco en el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000), que en su art. 4 dispone sobre el derecho que toda mujer tiene la goce de la licencia por maternidad de al menos 14 (catorce) semanas de duración con solo su acreditación -según cada legislación- y que a fin de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto; refiriéndose también al período prenatal por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducción, en ningún caso de cualquier período de licencia obligatoria después del parto. Por su parte, la Recomendación 191 que acompaña al Convenio en su art. 1 dispone que los Estados deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad al menos a 18 (dieciocho) semanas, así como prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples y adoptar medidas para garantizar que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Lo paradójico es que Argentina no ha ratificado el Convenio 183 (2000) y esta decisión no es consecuente con las obligaciones asumidas internacionalmente y la significación del efectivo cumplimiento del principio de progresividad propio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Mucho más, si tenemos en cuenta el caso del Convenio 156³⁸ (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y su Recomendación 165 -ratificado por Argentina varios años antes- y que ya se da en un contexto mundial de incorporación de la mujer al mundo del trabajo, por lo cual no es menor el reconocimiento de los tiempos para el cuidado, la consideración del rol tradicional de la mujer en la familia y la sociedad que forman parte de los fundamentos expuestos en el Preámbulo, así como la referencia a instrumentos nacidos del seno de Naciones Unidas y otros organismos especializados sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres para garantizar el efectivo goce de esos derechos y por sobre todo que las relaciones familiares no pueden transformarse en un obstáculo en las relaciones de trabajo. De allí la importancia de lo dicho por la Recomendación 165 en su Cap. IV en cuanto a los tiempos para el cuidado y la toma de políticas públicas por parte

³⁷ OIT. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019) ratificado por Argentina por Ley 27.580/20 y su Recomendación 206.

³⁸ OIT. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ratificado por Argentina por Ley 23.451. Sancionada el 29 de octubre de 1986.

de los Estados para su efectivización para la conciliación del trabajo y la familia: “22. (1) Durante un período 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; ...” y “23. (1) Un trabajador -hombre o mujer- con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo; (2) ... la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; ...”.

Es importante señalar que el Convenio 156 toma nota de lo que ya se había dejado sentado en la CEDAW cuando se refería a la mujer, el trabajo en igualdad de condiciones y las responsabilidades familiares cuando a partir de considerar al trabajo como un derecho humano inalienable (art. 11.1. a) incluye la noción de “responsabilidades familiares” para la conciliación del trinomio familia/trabajo/vida pública (art. 11.2.c).

Y aquí, es importante destacar también la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe³⁹ (Quito, 2007) donde se abordó un tema fundamental relacionado con el trabajo de las mujeres, medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral -en igualdad para hombres y mujeres- y los tiempos del cuidado desde la perspectiva del aporte del trabajo no remunerado a la economía, instándose además, a los Estados a derogar toda normativa que generen discriminación y condiciones de trabajo precarias. Así como, en 2010 la aprobación del Consenso de Brasilia con su énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres a través del empleo y la reafirmación de la obligación de los Estados de adoptar políticas públicas que permitan la mentada conciliación trabajo/cuidados.

En 2015 la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁴⁰. Esta agenda consta de 17 objetivos y 169 metas -retoma los Objetivos de Desarrollo del Milenio- y es interesante resaltar el Objetivo 5 [Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas] y el Objetivo 8 [Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos].

³⁹ Consenso de Quito donde participaron los gobiernos de 33 países en la Décima Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, para el análisis de políticas públicas desde una perspectiva de género, convocado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

⁴⁰ Organización de Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> y https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Esta reseña sobre el marco legal internacional, da cuenta que nuestro país, como parte de la comunidad internacional, ha asumido la obligación de adecuar su legislación interna, y en consecuencia sus políticas de conciliación laboral y de los tiempos para el cuidado con perspectiva de género. Lo cierto es que, en la realidad nuestra legislación laboral marco no solo es insuficiente, sino que además no ha ido de la mano de los cambios socioculturales acaecidos. ¿Qué significa esto? pues que no solo la regulación de la licencia por maternidad está por debajo de lo establecido en el Convenio 183 OIT que, si bien no ha sido ratificado, como integrante de la OIT Argentina no debe ni puede seguir ajena a las recomendaciones hechas por el organismo internacional; sino que además no se consideran las responsabilidades familiares que corresponden a madres, padres ni se reconocen los tiempos para el cuidado. Tal como lo sostienen Abramovich y Courtis, “cuando un país como argentina incluye derechos sociales en su Constitución y ratifica instrumentos internacionales de derechos humanos que incluyen derechos sociales, este hecho normativo genera obligaciones jurídicas concretas para el Estado -y eventualmente para particulares-, y ofrece a los titulares de esos derechos mecanismos para su reivindicación, del mismo modo en que lo hacen los denominados derechos civiles y políticos, derechos de libertad o derechos de autonomía”.⁴¹

En este marco normativo internacional robusto debemos tener en cuenta dos cuestiones para su avance y consolidación en los hechos, uno es el principio de progresividad y el otro el principio de igualdad. Con respecto al primero, en cuanto es propio del derecho de los derechos humanos en virtud de perfeccionarse en su devenir hacia la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. En tanto que, el principio de igualdad, tal como lo refiere el mismo autor, no se agota en la igualdad formal -de derecho o de iure- sino que también comprende la igualdad real, es decir la igualdad de resultados. Pues entonces, la necesidad de advertir y hacer foco en las desigualdades implica mezclar y dar de nuevo las cartas eliminando estereotipos y teniendo en cuenta que esa concepción tradicional de la “igualdad” ya no sirve, por lo que es necesaria consideración de una igualdad “sustantiva” en términos de exigencia a los Estados de acciones que generen “equilibrios sociales y la protección especial de ciertos grupos que padecen procesos históricos o estructurales de discriminación” (Gialdino, 2013, 140).

⁴¹ Abramovich, V. y Courtis, C. (2006). El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional. Buenos Aires: del Puerto.

Es importante señalar que recientemente (7 al 11 de noviembre de 2022), se llevó a cabo en nuestro país La XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como Secretaría de la Conferencia con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)⁴². En esta oportunidad el tema de debate central fue La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Los representantes de los países se comprometieron a “adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado a través de la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos” suscribiendo el Compromiso de Buenos Aires⁴³ a través del cual se reconoce “el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, las empresas y el Estado”.

El objetivo de lograr la llamada igualdad formal o de jure que se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres implicando un tratamiento idéntico a mujeres y hombres. El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes. En tanto que, también de acuerdo a la CEDAW, los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva; y es aquí donde su accionar debe plasmarse en un marco legislativo y en la toma de políticas públicas que garanticen igualdad de oportunidades así como toda acción tendiente a remover los obstáculos que impidan esa igualdad (ONU Mujeres, 2015).

He aquí, la necesidad del enfoque de derechos, como apunta Pautassi (2010), “El principal aporte que puede brindar el enfoque de derechos en aras de hacer efectiva la igualdad formal, pero especialmente la igualdad material de mujeres y varones, es precisamente, contribuir por una parte a cerrar las brechas y a “tender puentes” entre el

⁴² XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Argentina, Buenos Aires del 7 al 11 de noviembre de 2022. <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es>

⁴³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Compromiso de Buenos Aires. Disponible en: <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

sistema de derechos humanos, las políticas sociales y las estrategias de desarrollo, vinculándolos asimismo al sistema político, a objeto de reorientar la política económica en el mismo sentido que la estrategia de desarrollo bajo un marco de derechos”⁴⁴ y lo refrendan Díaz Langou et. al (2019) cuando referencian que, ante el diseño de una política pública, su implementación, seguimiento y posterior evaluación es el enfoque de derechos quien garantiza el ejercicio de la titularidad y su goce.

Tal vez, haya que seguir lo dicho por Williams: “La igualdad sin discriminación solamente necesita que las normas masculinas sean reemplazadas por nuevas normas que reflejen los cuerpos y experiencias de vida de las mujeres, así como también de los hombres. Esta es la promesa de igualdad sin discriminación” (1999, p.283)⁴⁵.

2.3.- La (des)protección del Derecho del Trabajo: maternalismo vs. corresponsabilidad

Señala Ellingsaeter (1999), que las políticas públicas tendientes a armonizar trabajo y familia pueden darse a través de tres dispositivos: 1) el dinero; 2) el tiempo; y 3) los servicios o infraestructura. Esto se traduce en dinero para que alguien pueda cuidar, tiempo en cuanto a la regulación de las licencias para el cuidado y servicios para el cuidado que tiene que ver con la puesta a disposición de los espacios de cuidado en los lugares de trabajo o bien la disponibilidad de salas maternas estatales -en cobertura por el periodo de la no escolarización obligatoria: hasta 3 años.

En nuestro caso, nos detendremos en el factor tiempo traducido en términos de licencias por maternidad y tiempos para el cuidado a partir del análisis comparativo de normativa laboral seleccionada y sistematizada tomando como punto de partida el análisis de un sistema mosaico en cuanto a la legislación marco, pero a su vez fragmentado en función de la especificidad a través de convenciones de las actividades sectoriales.

Así, en consonancia con las corrientes que buscan proteger a las mujeres trabajadoras -en nuestro país la protección se plasmó en la Exposición de Motivos de la Ley de Contrato de Trabajo como normativa marco- y luego en su modificación (1976) se mantuvieron las prohibiciones de determinadas tareas o lugares de desarrollo de las mismas para con las mujeres como fundamento del régimen maternalista plasmado en la

⁴⁴ Pautassi, L. (2010). Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. En *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo* de Montaña Virreira, S. & Calderón Magaña, C. Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.

⁴⁵ Williams, J. (1999). Igualdad sin discriminación. En Ávila Santamaría R., Salgado J. y Valladares L. (comp.) en *El género en el derecho: Ensayos críticos*. (pp.257-283). Serie Justicia y Derechos Humanos. Neoconstitucionalismo y Sociedad, Quito, Ecuador.

desigual distribución de las licencias por maternidad y paternidad manteniéndose en un esquema y contexto sociocultural hegemónico de poder e invisibilización (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2021, 1.3) del hombre sobre la mujer como sujeta de las relaciones laborales.

En rigor de verdad, de acuerdo a los estándares internacionales la mayoría de las normas que regulan el trabajo de las mujeres contemplan -con mayor o menor intensidad en cuanto a los plazos, las condiciones y los beneficios- la protección de la maternidad; lo que no debe traducirse en regulaciones que por sí mismas impliquen o generen situaciones de desigualdad y discriminación situando a la mujer en un lugar de subordinación y sumisión, es decir, relegándola al ámbito privado o exponiéndola a la interrupción de las trayectorias laborales, reforzando la dicotomía entre la maternidad y el trabajo. Porque la protección de la maternidad no pone a la mujer en una situación de “privilegiada” por no trabajar en términos de lo que en la normativa laboral argentina podríamos considerar a los trabajadores hombres que serían los “privilegiados” de la tarea de cuidar, según Tronto (2005) en su concepción de la “irresponsabilidad privilegiada”⁴⁶.

Como apunta Queirolo (2020) hasta principios del S. XX el Estado siempre tuvo puesto el foco en una legislación proclive a situar a la mujer en posición de “carrera matrimonial”. Incluso, se pueden encontrar vestigios en la Ley 5291⁴⁷ bajo el título “Trabajo de Mujeres y Niños” en la que las mujeres son “objeto” de protección por el hecho de su maternidad. Esta ley fue derogada luego por el art. 25 la Ley 11.317⁴⁸ “Trabajo de Mujeres y Niños” y que fuera derogada luego por el art. 7 de la Ley 20.744/74 -con excepción de los arts. 10, 11 y 19 a 24, que hacen a la prohibición de determinadas actividades específicamente y las consecuentes sanciones y multas aplicables-. Es de destacar que el fundamento de estas leyes está dado por distintas causas, como ser de carácter moral, familiar o fisiológicas; causas que podrían haberse entendido si fueran para la preservación del estado gestacional de la mujer trabajadora y no por el solo hecho de no ser contratada para determinadas tareas, en un pie de igualdad con los menores para quienes sí -aún hoy- está prohibido el trabajo o el caso de adolescentes que poseen un régimen propio a fin de garantizar la continuidad de los estudios obligatorios para su

⁴⁶ Joan Tronto desarrolló el concepto de la “irresponsabilidad privilegiada” refiriéndose a que la desigualdad en las tareas de cuidado responde a patrones de género, raza, etnia y clase. De esta manera se llega a entender que algunos colectivos gozan del privilegio de no cuidar ni hacerse cargo del trabajo de reproducción.

⁴⁷ Ley 5291 sancionada el 30 de septiembre de 1907. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=84D8D9033EF055119D68CD699B3A2D07?i=194605>

⁴⁸ Ley 11.317 sancionada el 30 de septiembre de 1924 y publicada en el Boletín Nacional del 19 de noviembre de 1924. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-11317-194070/actualizacion>

posterior inserción en el mercado de trabajo. En palabras de Ackerman (2000), “haciendo abstracción de la maternidad es difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del trabajo de las mujeres –por su mera condición de tales– en algunos lugares, tareas o condiciones de labor”⁴⁹.

3.- Estrategia metodológica

El diseño metodológico de la presente tesis consiste en una investigación cualitativa a partir del análisis normativo, bibliográfico y de publicaciones específicas en la búsqueda del conocimiento de la realidad (Vasilachis de Gialdino, 2006) con un diseño flexible y de paradigma induciario (Hipertexto PRIGEPP Taller de Tesis, 2021, 4.2) complementado con el análisis estadístico de datos secundarios (censos y estadísticas).

En este marco, y a fin de dar cumplimiento con el objetivo general y los objetivos específicos planteados en la Introducción, comenzamos por exponer, en el Capítulo I, los lineamientos teóricos a partir de los antecedentes, marco teórico y la estrategia metodológica que permitieron abordar el primer objetivo específico partiendo del análisis crítico de la LCT en cuanto discurso jurídico propio del capitalismo patriarcal y vertebrado sobre el régimen maternalista como pilar de la construcción de la identidad de la mujer trabajadora y, su sostenimiento a la luz de los principios de igualdad y no discriminación en la existencia de las relaciones laborales desde la dimensión de los Derechos Humanos.

El segundo objetivo específico requirió -tal como se desarrolla en el Capítulo II- de la construcción sistematizada de un corpus normativo para analizar y comparar el instituto de las licencias por maternidad y el reconocimiento de los tiempos para el cuidado en las distintas normativas seleccionadas en clave sectorial; en clave territorial; en clave de pertenencia a una rama de actividad; y en clave de un mismo lugar de trabajo.

Tal como se observa en la Tabla 1, esta sistematización se construyó bajo el siguiente criterio de selección:

1. en clave sectorial: privado, bajo el régimen de la LCT y público, con la Ley Marco del Empleo Público Nacional. Esta selección se tomó a partir de la consideración de relaciones laborales antagónicas en cuanto a su tratamiento

⁴⁹ Ackerman, M. (2000). La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina. En Birgin, H. (Comp.), *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

jurídico; y lo cierto es que, en la actualidad la necesidad de su análisis surge del avance en reconocimiento de derechos que las personas trabajadoras del Estado han logrado cuando antaño se encontraban limitadas ante goce de derechos que sí se reconocían a las personas del ámbito privado; este avance claramente es producto de la negociación colectiva como herramienta de las personas trabajadoras a través de sus gremios o asociaciones sindicales.

2. en clave territorial, para lo cual se seleccionaron 3 provincias -Buenos Aires, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Río Negro- y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En este caso, para la selección de la Provincia de Buenos Aires se tuvo en cuenta el ser la región concentra casi el 40% de la población total del país y el haber incorporado recientemente como Addenda a su normativa laboral la extensión de las licencias y los tiempos para el cuidado; el caso de la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur por haber sido pionera en el reconocimiento y avance hacia un sistema de corresponsabilidad; por su parte, la provincia de Río Negro por continuar en la misma línea de avance hacia un régimen de reconocimiento de derechos en licencias extendidas y tiempos para el cuidado; y finalmente Ciudad Autónoma de Buenos Aires por ser ampliamente superador del régimen anterior con el foco puesto en la ampliación de derechos y cerrar brechas laborales para las mujeres al igual que el resto de los regímenes provinciales.
3. en clave de rama de actividad tomando para el análisis el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y el Régimen del Trabajo Agrario. Esta selección lo fue en virtud en primer lugar por la concentrada polarización feminización/ masculinización -como se verá en el análisis- de cada una de estas actividades, pero también por el hecho que ambos cuerpos normativos han sufrido reformas sustanciales en el reconocimiento de derechos laborales.
4. en clave de un mismo lugar de trabajo: Universidades Nacionales. Aquí tomamos el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, en virtud de tratarse de personas que trabajan no solo bajo una misma estructura organizativa y con alcance nacional sino que, además dependen de una

misma parte empleadora pero se rigen por disposiciones con alcances dispares respecto al reconocimiento de derechos.

Sumado a ello, para la construcción de este corpus normativo -como también podemos observar en la Tabla 1- se seleccionaron diversos instrumentos jurídicos en virtud del régimen de las relaciones laborales de que se tratan, a saber:

1. Leyes nacionales por su alcance en cuanto al ámbito de aplicación: todo el territorio de la Nación. En primer término, tomamos el caso de la LCT, como lo hemos dicho, por ser la ley marco reguladora de las relaciones laborales en dependencia para el sector privado y que, a su vez, al no contar en Argentina con un Código de Trabajo esta es una ley de orden público que impone límites a la autonomía de la voluntad de las partes en términos de establecer un piso mínimo inderogable al que deben sumirse el resto de la normativa laboral. De la misma manera, y a los mismos efectos, pero para el caso de la regulación de las relaciones laborales en el ámbito del sector público nacional es que seleccionamos la Ley Marco del Empleo Público Nacional.
2. Leyes provinciales como regímenes propios y con alcance territorial como potestad de las provincias derivada del sistema federal de gobierno de la República Argentina. En este caso hemos seleccionado por los argumentos vertidos precedentemente, la normativa específica que regula las relaciones laborales públicas de las Provincias de Buenos Aires, Tierra del Fuego, Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Río Negro y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
3. Regímenes especiales en los que el foco -en cuanto técnica legislativa- está dada en la especialidad del trabajo. Para la construcción de este corpus hemos seleccionado especialmente dos leyes que por su especificidad formaron parte de una estrategia normativa justificada en el reordenamiento y reconocimiento de igualdad de derechos para quienes desarrollan la actividad.
4. Convenios Colectivos de Trabajo, como normativa propia del Derecho del Trabajo que nace del poder de negociación que tienen las partes trabajadoras y empleadoras -cada cual a través de sus representantes- y que tienen como fin el establecer condiciones de trabajo y empleo por

encima de los contratos individuales y con aplicación frente a todas las partes y teniendo en cuenta características y condiciones particulares de cada actividad y/o categoría y/o espacio de trabajo.

Tabla 1

Dimensiones y tipos de instrumentos jurídicos del corpus normativo

| Dimensión | Tipo de instrumentos jurídicos | Casos |
|--------------------------------|---------------------------------------|---|
| Sectorial -público/privado- | Ley Nacional | - LCT [Ley 20.744, T.O. 1976] - Ley Marco del Empleo Público Nacional [Ley 25.164, mod. y Decreto 214/2006] |
| Territorial | Ley Provincial | - Provincia de Buenos Aires [Ley 10.430 con actualizaciones de Leyes 14.470 y 14.241] y Decreto 140/2022 - Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur [ley 911/2012 y D.R. 879/2013] - Provincia de Río Negro [Ley 5348/18] - Ciudad Autónoma de Buenos Aires [Ley 471/200 texto consolidado por Ley 5666 con reforma por Ley 6025/2018] |
| Rama de actividad | Régimen Especial | - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares [Ley 26.844] - Régimen del Trabajo Agrario [Ley 27.727] |
| Mismo lugar de trabajo | Convenio Colectivo | - CCT Docentes Universitarios [Decreto 1246/2015] - CCT NoDocentes [Decreto 366/2006] |

Fuente: Elaboración propia.

A partir de este corpus normativo sistematizado se realizó un análisis exhaustivo y comparativo, desde la perspectiva de género y los derechos humanos de estructuras normativas laborales bajo regímenes maternalistas o corresponsables; la extensión de las licencias por maternidad y paternidad; la existencia o no de licencias familiares, de licencias por adopción y parto múltiple y los tiempos para el cuidado. Es importante

señalar que, para el caso del análisis de la extensión de las licencias por maternidad, paternidad y/o parentales y/o familiares se tomó como punto de referencia la construcción teórica propuesta por Blofield y Martínez Franzoni (2014) en términos de la consideración de las Medidas Políticas a partir de la consideración de su extensión seccionando en piso maternalista, maternalista o parental- corresponsabilidad.

Por último, y para el cumplimiento del tercer objetivo específico se puso el foco en la tríada: mujer trabajadora, trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Allí se vislumbraron las tensiones que subyacen al derecho del trabajo argentino y los cuidados, haciendo un pasaje sobre algunos proyectos de ley más relevantes en cuanto reformas al régimen de licencias laborales hasta la presentación (y comienzo del tratamiento) del proyecto de ley sobre un Sistema Integral de Cuidados “Cuidar en Igualdad” enviado al Congreso de la Nación Argentina por el Poder Ejecutivo en el mes de mayo del 2022 y actualmente se encuentra en debate en las Comisiones de Legislación y Trabajo y Mujeres y Diversidad de la Cámara de Diputados de la Nación con participación de todos los sectores involucrados (representantes sindicales, del sector empresario, miembros de la sociedad civil y del Poder Legislativo).

Capítulo II

La normativa laboral desde la dimensión de género: análisis comparativo sobre licencias y tiempos para el cuidado

De acuerdo al segundo objetivo específico planteado en esta tesis, y tal como se señaló en la estrategia metodológica se sistematizará un *corpus juris* compuesto por normativa laboral del sector público nacional y provincial y regímenes especiales según la pertenencia a una actividad y a un mismo lugar de trabajo para analizar y comparar la regulación de las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado.

El capítulo está organizado en cinco secciones. En la primera de ellas, se presenta el análisis comparativo en clave sectorial privado/ público; en la segunda sección el análisis comparativo en clave territorial -regímenes provinciales y Ciudad Autónoma de Buenos Aires-; en la tercera sección en clave de rama de actividad, y en clave del lugar de trabajo la sección cuarta. Por último, los principales resultados comparativos.

Previo al análisis de la normativa laboral específica, es importante mencionar algunas especificidades del marco legal argentino: Ley de Contrato de Trabajo. Esta ley dedica a las mujeres el Título VII: Trabajo de Mujeres abordando la protección a partir de prescripciones referidas a la capacidad de la mujer y la prohibición de un trato discriminatorio (art. 172), descansos al mediodía cuando la extensión de la jornada laboral fuera continua (art. 174), la prohibición del trabajo a domicilio (art. 175), la prohibición de realizar tareas penosas, peligrosas o insalubres (art. 176), prohibición de trabajar como protección de la maternidad (art. 177), la presunción del despido por causa de embarazo (art. 178), descansos diarios por lactancia (art. 179), la prohibición del despido por matrimonio y su presunción (arts. 180 y 181, que jurisprudencialmente y por la aplicación del principio de igualdad y no discriminación hoy contemplados en la situación los hombres sujetos de la situación) y lo referido al estado de excedencia como beneficio optativo para la mujer, sus requisitos, tiempos y posibilidad de reintegro y condiciones (arts. 183/186). En concordancia con lo dicho por Ackerman (2016) estas normas que en principio tenían un fin protectorio para la mujer en la actualidad no son más un “verdadero vallado” para el desarrollo de la mujer trabajadora. A ello debemos agregar que la Ley 24.013/91⁵⁰ (art. 26) derogó el art. 173 LCT -Trabajo nocturno. Espectáculos públicos [prohibición para las mujeres], pero aún subsisten la prohibición de tareas penosas, peligrosas o insalubres (art. 176) y el trabajo a domicilio (art. 175).

Ahora bien, ¿de qué hablamos cuando hablamos de licencias de maternidad/ paternidad/ parentales y cuál es la regulación en nuestro sistema?

La licencia por maternidad es la que se otorga a madres en los períodos inmediatamente previo y posterior al parto. **La licencia por paternidad** es definida por la OIT (2014), como aquella que generalmente que “consiste en un período breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/la recién nacido/a y a la madre” (p.7). En tanto que al referirse a la **licencia parental** (también conocida como licencia familiar) la define como “un período de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o de un/a hijo/a pequeño/a, por lo general, una vez agotada la licencia por maternidad o de paternidad” (p. 8).

Según un análisis realizado por CIPPEC, las licencias generan 3 beneficios para sociedad: 1) la posibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar; 2) el impacto en

⁵⁰ Ley Nacional de Empleo 24.013. Sancionada el 13 de noviembre de 1991.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

las criaturas durante los primeros meses de vida; y 3) neutralizar el mito de “las mujeres son más caras” a partir de un sistema de corresponsabilidad.⁵¹

Ocurre que en nuestro país existe una fragmentación regulatoria respecto de las licencias por maternidad y los tiempos para el cuidado, que queda demostrado a través de las distintas normativas existentes a partir de actividades y/o los regímenes laborales aplicables en cuanto sectores y/o regiones donde las personas trabajadoras desempeñan sus tareas y/o residen.

En la actualidad, como hemos dicho, en Argentina la mayoría de las actividades están convencionadas. Los Convenios Colectivos de Trabajo o Regímenes Especiales son el marco regulatorio de actividades que, por la especificidad en la forma, sector y/o lugar donde se desarrollan requieren de una normativa especial. En palabras de Ackerman (2016, p.20) “se trata de normas de fuente estatal que regulan una determinada actividad laboral y más precisamente el contrato y la relación de trabajo de esa actividad”. No obstante, la LCT sigue siendo el marco general de la regulación de esas relaciones y opera como excusa y limitante para la reforma de la normativa especial ya que, si bien en rigor de verdad es la normativa marco o insignia eso no implica que por vía convencional o estatutaria no pueda avanzarse en la concesión de licencias equiparables para todas las personas que trabajan adecuándose a los estándares internacionales, promoviendo la corresponsabilidad, el reconocimiento de los tiempos para el cuidado, considerando situaciones de adopción, partos múltiples y las nuevas conformaciones familiares.

Los CCT (Ley 14.250)⁵² son el producto de la puesta en marcha de la negociación colectiva (Ley 23.546)⁵³ que es la herramienta más poderosa que tienen las personas que trabajan y son representadas por las Asociaciones Sindicales para la defensa de sus derechos y que, en nuestro país goza de reconocimiento constitucional a través del art. 14 bis -segundo párrafo- cuando garantiza a los gremios (...) además de la incorporación de los Convenios OIT 87, 98, 135, 151 y 154⁵⁴ a partir del art. 75 inc. 22 . Así, la negociación colectiva es un instrumento de incommensurable valor para las

⁵¹ Diaz Langou, G. y Fiorito, J (junio de 2016). ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. Documento de Políticas Públicas/Análisis N° 168. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>

⁵² Ley 14.250 Convenios Colectivos de Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial del 20 de octubre de 1953. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=46379>

⁵³ Ley 23.546 a través del Decreto 1135/2004 en su Anexo II establece el procedimiento para la Negociación Colectiva de Convenciones Colectivas de Trabajo. Publicada en el Boletín Oficial del 15 de enero 1988. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21112/texact.htm>

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo. Sitio Oficial: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

personas que trabajan y que permite “negociar” “acordar” condiciones más beneficiosas para las relaciones laborales. En palabras de Casas Baamonde “La negociación colectiva se ha convertido en un factor esencial de organización del trabajo (...) posee mayor capacidad para introducir innovaciones y exigir modificaciones en las organizaciones y estructuras de representación de trabajadores y empresarios”.⁵⁵

Así, para el análisis normativo desde la dimensión de género se ha sistematizado un corpus normativo en clave sectorial; en clave jurisdiccional; en clave de actividad y en clave de lugar de trabajo para ser analizados a partir de la variable tiempos: a) régimen maternalista; b) corresponsabilidad; c) licencia por maternidad; d) licencia por paternidad; e) licencias familiares; f) licencia por adopción; g) licencia por parto múltiple; y, h) tiempos para cuidados.

Tal como se mencionó, para el análisis de las variables a) y b) se toma como punto de referencia la construcción teórica propuesta por Blofield y Martínez Franzoni (2014) en términos de la consideración de las Medidas Políticas a partir de la consideración de la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y la licencia parental seccionando en piso maternalista, maternalista o parental- corresponsabilidad.

Tabla 2

Medidas Políticas: maternalismo y corresponsabilidad

| Medida Política (PP) | Piso maternalista | Maternalista | Parental Corresponsabilidad |
|--------------------------------|---|---|---|
| Licencia maternidad por | Licencia por maternidad según norma OIT de 14 semanas | Si la licencia por maternidad se extiende más allá del estándar de la OIT | Si la licencia, más allá de las normas de la OIT es compartida por los padres |
| Licencia paternidad por | Licencia por paternidad de 1 a 5 días para ayudar a las mujeres en el momento del parto | Sin ninguno más allá de esto | Si la licencia por paternidad se extiende más allá de los 5 días con el objetivo explícito de apoyar el rol masculino como cuidador |
| Licencia parental | | | Cualquier permiso parental compatible |

Fuente: Blofield y Martínez Franzoni, "Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work-Family Policies" (2014, pág. 12): Tabla 1: Efectos de mejora de la equidad de las políticas secuenciales: licencias pagadas basadas en el empleo.

⁵⁵ Casas Baamonde, M. E, “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”, en revista Relaciones Laborales, 1997-II, Madrid, p. 94. En Ackerman M. E. (2016). Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, p. 94.

Sección 1: Análisis en clave sectorial privado/público

1.1.- Ley de Contrato de Trabajo

La LCT en el art. 177 1° párrafo -Capítulo II: De la protección de la maternidad- regula la licencia por maternidad en términos de prohibición de trabajar de la mujer durante el embarazo -se transcribe la parte pertinente-: “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.- ...- ” -el resaltado es propio-. Tal como lo dispone la ley, lo que se prescribe es la prohibición de trabajar⁵⁶ de la mujer durante el período de gestación establecido en 90 días, no en sí misma una licencia. Esta prohibición está directamente relacionada con el art. 40 del mismo cuerpo legal, en cuanto establece que: “Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.- La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador” (el resaltado es propio). Sumado a ello, durante ese período la trabajadora goza del pago de una prestación de la Seguridad Social -no es abonada por la parte empleadora- que reemplaza a su salario en el caso que la trabajadora percibiera sumas fijas en este caso recibirá el equivalente a la remuneración bruta que le correspondería percibir si estuviera embarazada, y en el caso que su remuneración fuera variable obtendrá una suma de dinero equivalente al promedio de las remuneraciones declaradas por la parte empleadora en la AFIP tres meses antes del goce de la licencia. Claro que, para poder acceder al cobro de la asignación, tal como se prevé la trabajadora debe cumplir con los requisitos exigidos por la ley de una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses (art. 11, Ley 24.714)⁵⁷ y, además por disposición de la LCT la trabajadora adquiere la estabilidad en su empleo a partir de la creación normativa de una presunción de despido a causa del

⁵⁶ Según el art. 177, la mujer trabajadora para gozar de la licencia por maternidad debe, en primer término, comunicar fehacientemente a la parte empleadora de su estado, poniendo a su disposición un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto o bien, permitir que la parte empleadora disponga de su facultad de control a partir de un profesional de la salud. A partir de este momento es cuando la trabajadora adquiere el derecho a la estabilidad en su trabajo y el de gozar de las prestaciones de la Seguridad Social -Asignaciones Familiares previstas en la Ley 24.714-.

⁵⁷ Ley 24.714 Asignaciones Familiares del 2 de octubre de 1996.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>

embarazo que en caso de producirse se impone una indemnización agravada (art. 178, LCT). Además, si la mujer trabaja en más de un empleo le corresponde percibir la asignación por cada uno de ellos.

Es importante aquí hacer una aclaración respecto al caso no contemplado por la ley respecto a aquel embarazo que no llega a término o que la criatura fallece y la mujer trabajadora requiere de tiempos para su recomposición y restablecimiento físico y psíquico. Situación no menor, ya que en los exégetas términos de la normativa imperante no estaríamos ante la situación que, de lugar a la trabajadora, al goce de la licencia por maternidad. Ahora bien, parte de la doctrina ha considerado, en su momento, que de darse el caso no corresponde, ante la laguna normativa, de la aplicación por analogía del instituto de la licencia por maternidad, sino que corresponde que la trabajadora goce de la licencia por enfermedad inculpable que le permite gozar de una licencia y percibir -en este caso a cargo de la parte empleadora- el mismo salario que le corresponde si estuviera cumpliendo con sus tareas (art. 208 LCT). En contraposición a esta postura, la jurisprudencia ha admitido en el fallo “Rossi, Stella c/ TEOREMA SRL s/ Despido”⁵⁸ que se tiene el derecho al goce de la licencia especial por maternidad, aun cuando éste falleciera antes del alumbramiento, toda vez que la protección establecida por las leyes laborales para la maternidad, tiene por finalidad específica la protección de la integridad psicofísica de la trabajadora.

También es importante poner de resalto que el tiempo que la trabajadora goza de la licencia por maternidad es computado como tiempo de servicios a los fines de la antigüedad en el empleo. Esta aclaración es válida, en función que el art. 18 de la LCT establece que a los fines de computar el tiempo de servicio se debe tomar “el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador”.

Siendo este el esquema planteado por la LCT estamos en presencia de lo que se denomina “régimen maternalista” (Blofield y Martínez Franzoni, 2014) en cuanto considera y reproduce la noción de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y tareas domésticas ante la ocurrencia de un nacimiento y por ello deben

⁵⁸ CNAT Sala I, CABA. Sentencia del 14 de marzo de 1979 (Nro. Interno: 0000038449 DT 7 1979000594 LT 328 1980000367). Id SAIJ: FA79041603. Sumario disponible en: <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-rossi-stella-teorema-srl-despido-fa79041603-1979-03-14/123456789-306-1409-7ots-eupmocsollaf?>

priorizar el vínculo con la criatura recién nacida por sobre la presencia de los varones en contraposición del régimen de corresponsabilidad.

Para el caso que la trabajadora en relación de dependencia diera a luz una criatura con Síndrome de Down, no es la normativa laboral quien le otorga una licencia especial acorde a las circunstancias de requerimiento de un mayor tiempo de cuidados que la licencia regulada en el art. 177, sino que es la Ley 24.716⁵⁹ la que le otorga el derecho a gozar de a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, dejándose prescripto que durante ese período la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que le hubiese correspondido percibir si hubiera estado prestando servicios. Vale aclarar, no obstante adelantarnos al abordaje que se hará más adelante, que este beneficio de la licencia extendida o ampliada no se da en el caso de nacimientos prematuros o múltiples o de criaturas con otras afecciones físicas y/o psíquicas.

En cuanto a los tiempos para el cuidado, podríamos considerar que la LCT los regula dos casos, uno a partir del art. 174 -“Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso”-. En términos de cuidado ¿podría ser encasillado como un tiempo para el autocuidado del que goza la mujer durante su jornada laboral? ¿o deberíamos considerarlo como el momento en que la mujer trabajadora debe hacerse cargo de las obligaciones familiares [cuidado de personas a cargo] correspondientes al almuerzo? La doctrina sostuvo que este beneficio hacia la mujer no tendría otro fundamento que el de poder almorzar, situación que podría estar incluida en el tiempo de almuerzo. En realidad, y siendo contestes al tratamiento que la ley da al trabajo de las mujeres -como así lo llama-este beneficio se condice con la concepción propia de la división sexual del trabajo estereotipando a la mujer como cuidadora. Pero, además, no debemos dejar de lado que, al tratarse de un tiempo de descanso en el que la trabajadora no está a disposición de la

⁵⁹ Ley 24.716 Licencias. Madres- Hijo con Síndrome de Down. Publicada en el Boletín Oficial del 25 de octubre de 1996. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm>

parte empleadora, es un tiempo que no forma parte de la jornada de trabajo, por ende, no es remunerable [en términos del art. 103 LCT].

El otro caso es el de la licencia diaria para la lactancia previsto en el art. 179 párrafo 1° cuando expresa que: “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. ...-”.

Teniendo en cuenta lo dicho respecto del tratamiento y la regulación del estado de maternidad en este caso la LCT este descanso durante la jornada de trabajo lo es a modo de consolidar o reafirmar el vínculo entre la madre y la criatura además de la necesidad generada por razones médicas, psicológicas y fisiológicas. Lo cierto es que, este descansos diario en la realidad cotidiana no cumple con su cometido porque la mujer trabajadora consensua con la parte empleadora accede no tomar ese descanso entre jornada y retirarse antes del horario que por jornada le corresponda o sumar las horas que le corresponden y tomarse un día en la semana a modo de compensación; ya que de no contar el lugar de trabajo con espacios lactarios y/o adecuados para que la trabajadora pueda amamantar a su hijo o hija parece ser la opción más adecuada.

Por último, el caso del Estado de excedencia previsto en el art. 183 como una opción en favor de la mujer trabajadora en los siguientes términos: “La mujer trabajadora que, (*) vigente la relación laboral, (*) tuviera un hijo y (*) continuara residiendo en el país⁶⁰ podrá optar entre las siguientes situaciones: ...; c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.- ...”. A ello se suma otro requisito -art. 185- exigido a la trabajadora para poder gozar de este derecho: (*)⁶¹ la antigüedad: un (1) año como mínimo.

A simple lectura parecería que en el inc. c) del art. 183 la LCT otorga un tiempo para los cuidados de hijo/a, lo que aquí no se especifica que “ese tiempo para el cuidado” siguiente a la licencia por maternidad es sin goce de sueldo, lo que trae aparejado que durante este período la trabajadora no solo no goza de salario ni asignación familiar que lo reemplace sino que además aquí sí tiene plena incidencia el art. 18 LCT que comentamos más arriba en cuanto que la antigüedad con el efectivo tiempo trabajado, es

⁶⁰ (*) se señalan los 3 requisitos que la ley le exige cumplimentar a la mujer trabajadora como previos para gozar del derecho al período de excedencia.

⁶¹ (*) otro requisito -que se adiciona a los citados en nota 61-.

decir que, no parecería ser un beneficio del que puede gozar la mujer madre trabajadora sino, más bien, un “castigo” por la necesidad y decisión de gozar de tiempos para el cuidado posteriores a la finalización de la licencia por maternidad.

Ahora bien, por ley ¿podría el hombre trabajador o una persona distinta a la mujer trabajadora gestante gozar del derecho al período de excedencia? Pues no, porque la ley no solo lo regula en el capítulo específico y propio dedicado a la mujer, sino que además especifica el caso solo para la mujer y las condiciones que establece para su goce son solo para ella. Entonces, ¿qué es lo que hace creer a quienes legislan que los hombres no podrían estar interesados en gozar de un período similar con sus criaturas recién nacidas? ¿qué es lo que hace creer a quienes legislan que si se tratara de una pareja del mismo sexo ambas personas no querrían gozar del beneficio personal o conjuntamente?

En estos términos la LCT constantemente, en cada instituto que analicemos pone barreras a las mujeres posicionándolas en la encrucijada, en muchos casos, de ser madres o ser trabajadoras, de ser trabajadoras o cuidadoras en el ámbito privado. Un tiempo para el cuidado esmerilado bajo una barrera más que debe sortear la mujer en el mundo del trabajo genuino, formal y decente.

Por su parte, la licencia por paternidad se regula en el Título V De las vacaciones y otras licencias- Capítulo II Régimen de las licencias especiales, inc. a) del art. 158 establece: “... El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.- ...”.

Pues aquí vale aclarar algunas cuestiones. En primer lugar, la licencia especial por paternidad que la ley otorga al hombre trabajador es únicamente para el caso de la paternidad biológica, por ello es que lo establece en los términos de “nacimiento de hijo” y no de licencia por paternidad. Durante estos dos días el trabajador percibe su salario (art. 159) que en este caso se calcula como se establece para el cálculo de las vacaciones⁶² según lo dispuesto por el art. 155 LCT, además estos días son computados como trabajados efectivamente al momento del otorgamiento y goce del descanso anual (art. 152 LCT). Este es otro punto en el que la legislación marco de nuestro país se aparta de lo recomendado por la OIT en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social -seguridad social- por medio de la cual se pide a los Estados Miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante los períodos de licencias (en

⁶² Dato no menor, ya que el cálculo de las vacaciones, según la LCT, implica un valor diario superior al habitual en función de la naturaleza jurídica del instituto vacaciones que comprende la protección psicofísica de la parte trabajadora; en tanto que la asignación de la goza la mujer trabajadora durante la licencia por maternidad lo es en términos de igualdad al salario.

este caso paternidad o si fueran parentales) a partir de sistemas de protección social con perspectiva de género.

Es importante también señalar la aclaración dispuesta por el art. 160 en cuanto: “En las licencias referidas en los incisos a) ... del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables” (la negrita es propia). Y esta aclaración que hace el propio régimen se debe, una vez más a la ponderación del hombre en un sistema patriarcal, ya que se debe a facilitar que sea el hombre trabajador quien se ocupe de inscribir a la criatura en el Registro de las Personas y de realizar todo otro trámite necesario demostrando que su primer propósito, al decir de Ackerman (2000, en Birgin) no es permitir la presencia del padre en la familia ni permitirle al hombre trabajador la asistencia, es el participar de la vida familiar en las trascendentes primeras semanas posteriores al nacimiento de su hija o hijo.

La LCT sólo incluye como licencias familiares dentro de las licencias especiales previstas en el art. 158 en los siguientes términos “... c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos; d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día; ...”. Se suma el caso de la licencia por nacimiento de hija/o con Síndrome de Down previsto en la Ley 24.716 -ya mencionada- pero de la que solo puede gozar la mujer trabajadora.

1.2.- Ley Marco del Empleo Público Nacional -Ley 25.164 y sus modificatorias y su Decreto Reglamentario 214/2006-.

Este estatuto regula los derechos y deberes de las personas que trabajan en la Administración Pública Nacional -considerado Servicio Civil de la Nación- en dependencias del Poder Ejecutivo incluyendo los entes jurídicamente descentralizados.

La Administración Pública Nacional cuenta -a enero de 2020- con 190.361 puestos de trabajo -civiles-, marcando una distribución equitativa entre varones y mujeres (comparados con datos de años anteriores) relevándose un 49,9% de trabajadores hombres y un 50,1% de trabajadoras mujeres⁶³.

⁶³ INAP -Instituto Nacional de Administración Pública- (2021). ITEP, Informe Trimestral de Empleo Público. Año 3, N° 2. ISSN 2683-7137 (versión en línea).
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/04/itep_vol3_num2_2021_ok.pdf

En el caso específico de la Ley 25.164 vemos que [con la salvedad propia del caso de la persona que trabaja en la Administración Pública de alcanzar el tiempo establecido en la reglamentación: 12 meses] reconoce la prohibición del trabajo femenino durante el embarazo extendiendo la licencia por maternidad [art. 134 inc. e)] a 100 días (30 días anteriores al parto y hasta 70 días corridos después del parto) apartándose del piso maternalista y adecuándose a los estándares internacionales y otorgando esta misma licencia para el caso de nacimiento sin vida de la criatura (art. 135). En tanto que para el caso de la persona no gestante establece una licencia de 15 días (antes eran 3 días) corridos a partir de la fecha del nacimiento. A su vez reconoce las licencias familiares, la licencia por adopción y el caso de los partos múltiples el período siguiente al parto se ampliará en 10 (diez) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. En tanto que en el caso de la madre (agente) de dos hijos a partir del nacimiento del tercero la licencia se incrementa en 10 días corridos por cada embarazo sucesivo. Al igual que la normativa marco, prevé los 2 descansos por lactancia de 1 hora cada uno de ellos durante la jornada laboral por el plazo de 1 año a partir del nacimiento, pudiendo la trabajadora acumular la licencia diaria, ingresando 2 horas después o retirarse 2 horas antes con la conformidad de la autoridad. No obstante, no es menor que tanto para el caso de la mujer que con posterioridad al parto y como su consecuencia no pueda reintegrarse a su puesto de trabajo como el caso del parto diferido los días que requiera serán computados como tiempo previsto para afecciones de corto o largo tratamiento.

Como vemos, de la comparación entre los dos regímenes, y tomando las variables de análisis a partir de la Medida Política y el reconocimiento de los Tiempos de licencias y para el cuidado (en días) podemos señalar que el régimen para el sector privado (LCT) se trata de un régimen maternalista, androcentrista y binario, que establece una licencia por maternidad por debajo del piso mínimo legal establecido por la OIT en el Convenio 83 [aun cuando Argentina no lo haya ratificado] que estipula una licencia por maternidad de 14 semanas (98 días) y con la recomendación de aumentarlo hasta al menos a 18 semanas posicionándose, así, Argentina entre los 64 países donde la duración de la licencia por maternidad es inferior a 14 semanas⁶⁴. Sumado a ello, nos encontramos con un régimen que desconoce los cambios sociales y legislativos, no considerando la licencia

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo (2022). Los cuidados en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

por adopción, los tiempos para el cuidado y manteniendo una licencia por paternidad de 2 días bajo la estructura de licencias especiales.

Por su parte, vemos que, del análisis del régimen normativo para el sector público, específicamente a través del D.R. 214/2006 la Administración Pública Nacional ha avanzado hacia un régimen de corresponsabilidad, considerando los tiempos para el cuidado con más licencias familiares, licencias por adopción y licencias en caso de nacimiento para las personas no gestantes y para los casos de nacimientos múltiples.

Tabla 3

Análisis comparativo en clave sectorial privado: Ley de Contrato de Trabajo y público: Estatuto de la Administración Pública Nacional

| | Medida Política | | Tiempos (en días) | | | | | Cuidados |
|---|------------------|---------------|--|-----------------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------------------|
| | Régimen maternal | Corresponsab. | Lic. maternidad | Lic. paternid. | Lic. fliares. | Lic. Adopción | Lic. partos múltiples | |
| Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744, T.O. 1976] | X | | 45 + 45 (opción: 30 + 60) | 2 | No | No | No | No (excepto lactancia) |
| Ley Marco del Empleo Público Nacional [Ley 25.164, mod. y Decreto 214/2006] | | X | 30 + 70 (opción: los 30 pueden reducirse) | 15 (persona no gestante) | Si | Si | Si | Si |

Fuente: Elaboración propia

Sección 2: Análisis en clave territorial

En esta sección, tal como se expuso, se analizará comparativamente la fragmentación normativa en clave territorial, para lo cual se han seleccionado 3 provincias -Buenos Aires, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Río Negro- y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esta selección no pretende ser representativa en términos federales, sino que tiene la intención de poner de relieve, en términos comparativos, los regímenes de casos específicos de acuerdo a los avances particulares. En este marco, la Provincia de Buenos Aires ha sido elegida en primer lugar por ser

poblacionalmente la de mayor concentración⁶⁵-38,16%- de la población total del país y además porque recientemente ha incorporado una Addenda a su normativa respecto a las licencias y tiempos para el cuidado, desprendiéndose del régimen maternalista imperante que, en términos de derechos laborales implican un derecho adquirido para las personas que trabajan bajo esa órbita que lo hacen irrenunciable y sólo pasible de progresividad. Por su parte, la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur debe su elección por haber sido pionera en el reconocimiento y ampliación de derechos hacia un régimen de corresponsabilidad promovido por quien fuera en ese momento su Gobernadora -la Dra. María Fabiana Ríos- bajo el lema de promover la justicia de género y promover normativas para familias no tradicionales y que fuera aprobado unánimemente en la Legislatura. La provincia de Río Negro, elegida porque años más tarde avanzó -replicando el esquema de Tierra del Fuego- hacia un régimen de corresponsabilidad con licencias por maternidad, paternidad y familiares ampliadas y tiempos para el cuidado. Y, por último, el caso de Ciudad Autónoma de Buenos Aires que en octubre de 2018 reformó el régimen de licencias familiares para las personas que trabajan en el sector público de la ciudad con el objetivo de establecer un marco flexible que equipare tareas de crianza y contribuya a cerrar las brechas de género en el trabajo.

2.1.- En la Provincia de Buenos Aires para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires dependiente del Poder Ejecutivo -pudiendo ser de aplicación al personal de los restantes poderes previa adhesión expresa de las autoridades respectivas- rige la Ley 10.430 con más sus actualizaciones, Ley 14.470 y Ley 14.241 y el reciente Decreto 140/2022 nacido como producto de la negociación colectiva que en su art. 1 aprueba el Acta Acuerdo (IF-2021-30511622-GDEBA-DPNCMTGP) que se firmó el 18 de noviembre de 2021 referida a las licencias parentales para el personal comprendido bajo la citada ley, con una duración de dos años a partir de la vigencia del mismo, aunque de los principios del Derecho Colectivo se entiende que se aplicará la cláusula de ultraactividad propia de los Convenios Colectivos de Trabajo. Lo interesante es que de sus fundamentos (considerandos) se desprende el cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio OIT 154 -art. 5 sobre en cuanto al fomento de la negociación

⁶⁵ Según el CENSO 2022, la Provincia de Buenos Aires concentra en sus 1355 municipios un total de 17.569.053 personas sobre un total poblacional del país de 46.044.703.

https://censo.gob.ar/index.php/mapa_poblacion1/

colectiva- y el Convenio OIT 156 -art. 3 en cuanto igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan- haciendo hincapié en que las partes buscan avanzar hacia un régimen superador de la legislación marco expresando “que parte de un modelo tradicional de separación de roles, en el que las tareas del cuidado del hogar, de hijos/as y de otras personas convivientes recaen -casi exclusivamente- sobre las mujeres y disidencias feminizadas, perjudicando así sus posibilidades de inserción y continuidad en el ámbito del trabajo” y así erradicar la “segregación sexual para el goce de los derechos, con la finalidad de fomentar modelos de crianza compartida y permitir una mayor libertad a las familias para decidir sobre la organización de las tareas de cuidados”.

Afortunadamente, estamos ante una normativa que privilegia el uso de un lenguaje inclusivo y no sesgado por género, reglamentando las licencias parentales, haciendo referencia a las mujeres, personas gestantes y persona corresponsable parental teniendo en consideración las reformas traídas por el nuevo Código Civil y Comercial extendiendo las licencias por adopción y también las previas para su tramitación apartándose del vetusto sistema maternalista de la normativa marco. No obstante, dos cuestiones que siguen siendo motivo de crítica: 1) al reglamentar el período de licencia por para la mujer o persona gestante se mantiene el régimen de los 90 días (45 días previos y 45 posteriores al parto con la posibilidad de reducir los previos a 30 días adicionándoles posteriormente) y cayendo, una vez más, en considerar el tiempo que demande cualquier padecimiento a causa del parto como una enfermedad que consume la licencia propia de las enfermedades inculpables; b) el período de excedencia del que pueden gozar las personas por licencia parental sigue siendo contemplado sin goce de haberes.

Ahora bien, en pos de la ampliación del reconocimiento de los derechos que las personas trabajadoras tienen y el reconocimiento a los tiempos para el cuidado debemos mencionar que en el caso de parto múltiple el período de licencia se amplía en 15 días corridos por cada nacimiento a partir del primero; en tanto que para el padre o la madre no gestante la ampliación es en 10 días en los mismos términos. En caso de pérdida de la gestación no inferior a los 3 meses se concede el goce de una licencia de 15 días a partir del suceso. Se contempla el caso del nacimiento pretérmino, prematuro o prematuro bajo riesgo y el de prematuro alto riesgo, en este último caso con el derecho al goce de una licencia de seis meses a partir del alta hospitalaria de la criatura recién nacida. Para el caso de nacimiento con riesgo -alto o bajo- se considera también el caso que tanto la persona gestante como su corresponsable trabajen bajo el mismo régimen la posibilidad de elección quien gozará de la licencia Quien sea corresponsable parental podrá gozar de

una licencia paga de 15 días corridos a partir del nacimiento; esta licencia puede ser fraccionada en 5 días previos al nacimiento y 10 días posteriores, en tanto que en el caso de nacimiento sin vida o fallecimiento dentro del período de licencia esta licencia se ampliará en 10 días.

El reconocimiento de los tiempos para el cuidado también se reconoce a partir de la regulación de la licencia con goce de haberes, para la madre o quien geste, de un período de 45 días contados a partir del término de la licencia por nacimiento para el cuidado de la criatura recién nacida extendiéndose a 180 días en caso del nacimiento de una criatura con discapacidad.

Contempla el caso de la adopción (pleno o simple) con licencias de días corridos con goce de haberes a gozar a partir que la autoridad competente notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción a partir de un régimen escalonado a saber: a) 120 días para el caso de adopción de una niña o niño de hasta 3 años; b) 135 días para el caso de una niña o niño de entre 3 y 6 años; c) 150 días para el caso de una niña o niño de entre 6 y 10 años; d) 180 días para el caso de una niña, niño o adolescente de entre 10 y 18 años; e) para el caso de adopciones múltiples 15 días por cada NNA después del primero, en tanto que si son de distintas edades se tomará como referencia la licencia que corresponda al NNA de mayor edad y se adicionarán los 15 días. Para el caso de adopción de NNA con discapacidad la licencia se extiende a 180 días. En cuanto a los tiempos para los trámites de adopción se contemplan al año un período entre 2 y 10 días corridos. Asimismo, y para el caso de quien se constituya en familia de abrigo en los términos del art. 35 inc. h) de la Ley 13.298⁶⁶ se contempla una licencia de 90 días.

Para el caso de alimentación y cuidado de la criatura de hasta 1 año de edad se contempla un sistema de franquicias para quien sea el corresponsable parental que prevé una pausa de 2 (dos) horas diarias que podrán ser utilizadas al comienzo o al final o al comienzo y al final de la jornada laboral; para el caso que ambos progenitores trabajen en el ámbito provincial y alcanzados por la misma normativa o normativa compatible no podrán utilizar la franquicia de manera simultánea haciendo extensivo el mismo derecho de goce a aquellas personas trabajadoras que poseen responsabilidad parental guarda o tutela de menores de 1 (un) año.

⁶⁶ Ley 13.298 Promoción y Protección Integral de los Derechos de los Niños. Deroga las Leyes 10067 y 12607 (Infancia y Minoridad). Promulgada el 14 de enero de 2005. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2005/13298/3569>
“Art. 35: (Texto según Ley 14537) Comprobada la amenaza o violación de derechos podrán adoptarse, entre otras, las medidas que a continuación se enuncian: ...; h) Cuidado del niño, niña o adolescente en el propio hogar, orientado y apoyando a los padres, representantes o responsables en el cumplimiento de sus obligaciones, conjuntamente con el seguimiento temporal de la familia y del niño a través de un programa”.

Asimismo, se contempla la licencia por enfermedad de niña/niño o adolescente de quien se ejerza la representación legal o cuidado -según disposiciones del CCyC- de 20 días al año con goce de haberes. Esta licencia se extiende por 15 días más -como licencia especial anual- para aquellas personas trabajadoras que deban cuidar a un familiar a cargo con discapacidad por causas congénitas o sobrevinientes, a su vencimiento pueden gozar de una licencia por 20 días mas solo que en este último caso lo es sin goce de haberes. Es importante mencionar que esta licencia por cuidado de familiar -con discapacidad o sin discapacidad- no es de goce automático, sino que queda supeditada al otorgamiento por parte de la Dirección de Salud Ocupacional. Al igual que lo dicho anteriormente, para el caso de agentes provinciales de un mismo grupo familiar y bajo el mismo régimen o regímenes compatibles no podrán utilizar la/las licencias de manera simultánea.

Otra de novedades en cuanto a tiempos de o para el cuidado es la franquicia de la gozan las personas trabajadoras bajo este régimen para la adaptación horaria escolar de hija/o/s en nivel inicial o primer grado para el caso que dicho establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Como en todos los casos, se deja aclarado que si ambos progenitores estuvieran en la misma situación laboral podrán gozar de la franquicia de manera no simultánea excepto en el caso que se tratara de más de un/a persona en período de adaptación escolar. En cuanto a la cantidad de días de la licencia para período de adaptación se deja constancia que es facultad de la autoridad competente el fijarlos.

Es importante mencionar que, en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, con posterioridad -12 de julio de 2022- se suscribió un acuerdo paritario con los representantes del personal estatal perteneciente a Vialidad (Ley 10.328), Agua (Ley 10.384), Gráficos (Ley 10.449), Cultura (Ley 12.268), Hipódromos (Ley 13.477), Casinos, Astillero Río Santiago, Energía, Puertos y del Centro de Investigaciones Científicas (CIC), con el objetivo de establecer un nuevo régimen de licencias parentales, similar al suscripto con los/las trabajadores de las Leyes 10.430 y 10.471. En este caso, al igual que su antecedente, el objetivo de las modificaciones es avanzar hacia un modelo más equitativo y, para lo cual se ampliaron los días de licencias para personas gestantes y no gestantes, adopción, atención a familiar enfermo y fallecimiento, destacándose la licencia por adaptación escolar, fertilización asistida y abrigo para niños/as como incorporaciones respecto al esquema anterior.

2.2.- La Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur con la Ley 911/2012 (con incorporación de reforma del art. 8 en el año 2021) y su Decreto Reglamentario 879/2013 ha sido precursora en el reconocimiento y ampliación de derechos en cuanto a la regulación de la licencia por maternidad y los tiempos para el cuidado.

La citada ley implementó un Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad, Paternidad, Nacimiento, Lactancia y Adopción con goce de haberes para las personas trabajadoras en el sector público provincial incluyendo las diferentes jerarquías, la situación de revista y el pertenecer a cualquiera de los tres poderes del Estado provincial, reparticiones u organismos centralizados, descentralizados, entes autárquicos e incluso empresas del Estado provincial.

Bajo este paraguas protector, en primer término, se establece la licencia prenatal de la que podrán gozar las personas trabajadoras en relación de dependencia provincial a partir de treinta (30) días corridos previos a la fecha estimada de parto, pudiendo reducirse ese lapso por un período máximo de quince (15) días corridos, en cuyo caso el resto del período total de licencia se acumulará a la licencia prevista con posterioridad al parto. Asimismo, prevé el caso de nacimiento pre término disponiendo que la licencia no gozada se sume a los días de licencia posteriores al parto.

Al abordar la licencia por maternidad, el régimen previsto se aparta del establecido en la LCT y estipula la licencia en ciento ochenta (180) días corridos posteriores al nacimiento, estableciendo que podrán ser usufructuados por la madre o bien, si ella optara por derivarla podrá hacerlo en beneficio de su cónyuge, conviviente o progenitor, si éste es agente del Estado. Contempla el caso de parto múltiple estableciendo que el período de licencia se ampliará a treinta (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. Si la titular de la licencia opta por cederla (toda o parte) y así debe manifestarlo ante las autoridades competentes (requiere la intervención de Recursos Humanos y Reconocimientos Médicos), la reglamentación exige la presentación de documentación acreditante de vínculos a saber: a) para el cónyuge el acta de matrimonio; b) para el conviviente una información sumaria de convivencia; y c) para el progenitor el acta de nacimiento.

Ante el supuesto de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, transcurridos seis (6) meses de comenzado el mismo, o si se produjere el alumbramiento sin vida, la madre tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo, previa acreditación

mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante además de la última ecografía realizada.

Para el caso de fallecimiento de la madre (con debida acreditación) durante el período de licencia por nacimiento y si el cónyuge, conviviente o progenitor, o en caso de no tenerlo, el familiar que quedará a cargo del recién nacido fuera personal del estado provincial -en cualquiera de sus manifestaciones- tendrá derecho a usufructuar el resto de la licencia que le correspondía a la madre, pudiendo acumularlas a las licencias que como personal provincial en derecho le corresponden ya sea por nacimiento de hijo y por fallecimiento de cónyuge o familiar.

En el año 2021 se sustituyó el texto del art. 8 estableciéndose un régimen de franquicias de horas para las madres lactantes cuya jornada laboral supere las 4 (cuatro) horas, consistente en el goce durante 2 (dos) años luego de producido el nacimiento de una reducción de su horario laboral a usufructuarse a su opción de la siguiente manera: a) disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo; b) disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, modificando horario de ingreso o egreso; o c) disponer de una (1) hora de descanso durante la jornada de trabajo. Esta franquicia es pasible de ser derivada al cónyuge, conviviente o progenitor a opción de la titular. Para estos casos, la reglamentación exige la acreditación del acta de matrimonio para el cónyuge; la información sumaria de convivencia para el conviviente; y para el progenitor el acta de nacimiento. Al igual que en el caso citado anteriormente de cesión de licencias (todo o parte) la titular del beneficio debe manifestar su voluntad ante la/s autoridad/es competente/s.

A tener en cuenta es el caso en que la criatura recién nacida deba permanecer hospitalizado por un lapso mayor a noventa y seis (96) horas ininterrumpidas, será descontado de la licencia todo el período que dure la hospitalización o internación a las licencias establecidas.

También contempla el caso de tenencia con fines de adopción estableciendo una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con debida acreditación por autoridad judicial, que se ampliará en treinta (30) días corridos por la tenencia con fines de adopción de más de un niño, y en caso que la madre se desempeñara en el ámbito privado y la licencia por nacimiento reconocida en su ramo de actividad establezca un lapso de menor resguardo para el cuidado del recién nacido del fijado en la presente norma legal, la diferencia hasta completar los ciento ochenta (180) días corridos podrá ser solicitada por su cónyuge, conviviente o progenitor, con la presentación de las constancias

correspondientes, extendiendo este beneficio para el caso de adopción y para el agente que quede viudo durante el transcurso del período previsto. Para el cónyuge, conviviente o progenitor de la agente que ha sido madre, se establece una licencia de quince (15) días corridos posteriores al parto o tenencia con fines de adopción de un niño.

Y para el caso de embarazo o parto de alto riesgo, el cónyuge, conviviente o progenitor podrá fraccionar dicha licencia usufructuando cinco (5) días corridos previos a la fecha del parto; en tanto que, en caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño, la licencia se ampliará en diez (10) días corridos.

2.3.- El caso de la **Provincia de Rio Negro** cuenta con el Estatuto del Empleado Público Provincial que comprende a todas las personas que presten servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial. La Ley 5348 (cuya vigencia deroga las Leyes 4542/2010 y 5028/2014) instituye en materia de licencias y tiempos para el cuidado un régimen superador del anterior, planteando en su art. 1 como objeto el establecimiento de un régimen de Licencia Familiar por nacimiento para los casos de prenatalidad, maternidad y paternidad y lactancia obligatorio con la particularidad de ser un régimen de carácter unificado y remunerado para todas personas que trabajen en el ámbito del sector público provincial.

En el caso de la licencia por nacimiento la plantea como familiar reconociendo que la misma será de ciento ochenta (180) días corridos y podrá usufructuarse según las siguientes opciones y modalidades: a) Licencia prenatal: Todas las agentes de la Administración Pública Provincial tienen derecho a usufructuar la licencia prenatal. Debe iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto. A solicitud de la interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser inferior a quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto. En esta situación y cuando se produjera el nacimiento pretérmino, se debe ampliar el período posterior hasta completar los ciento ochenta (180) días; en cuanto a la b) Licencia familiar por nacimiento: Producido el nacimiento, todas las agentes del Estado provincial gozarán de licencia hasta completar la licencia familiar por nacimiento que en derecho corresponde, teniendo, la titular de la licencia, la opción de derivar a su cónyuge, conviviente o progenitor, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos; para el caso que los/las progenitores/as sean del mismo sexo deberán acordar entre ambos/as quién será titular de la licencia familiar por nacimiento, con posibilidad de alternancia informada, planificada,

no simultánea, entre ambos/as. Asimismo, y para el caso del progenitor/a del niño o la niña, el cónyuge o conviviente del agente que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento, se establece una licencia de quince (15) días corridos, posterior al parto; contemplando el caso excepcional en que la lactancia materna exclusiva deba prolongarse superando lo estipulado en el ítem b), la madre tendrá derecho a permanecer de licencia hasta que finalice la lactancia materna exclusiva, caso en el que previamente deberá intervenir la Junta Médica Provincial, con el fin de que emita opinión técnico-médica en relación a la patología que justificaría la extensión de la lactancia materna en forma exclusiva. Para el caso del recién nacido prematuro, la licencia familiar por nacimiento se extenderá hasta ciento ochenta (180) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña. Para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince (15) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña en tanto que, para el caso del parto múltiple, la licencia familiar por nacimiento se ampliará en treinta (30) días corridos y para el cónyuge, conviviente o progenitor/a la licencia se extenderá en quince (15) días corridos.

Asimismo, es importante destacar que reglamenta lo relacionado con los tiempos de una licencia especial con goce de haberes en caso de embarazo de alto riesgo por el plazo que la autoridad médica -Junta Médica Provincial- competente que así lo aconseje, y si el caso lo ameritara también podría recomendarse y acordarse cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia. Contempla una licencia para el caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas -transcurridos seis (6) meses de comenzado el mismo o el alumbramiento sin vida- de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del parto o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante, en tanto que el cónyuge, conviviente o progenitor/a gozará de una licencia de cinco (5) días.

En cuanto a los tiempos reconocidos para los casos de adopción, la nueva reglamentación prevé que a la familia beneficiaria que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños/niñas con fines de adopción, gozará de los mismos beneficios reconocidos a las madres/padres biológicos.

En caso de fallecimiento de hijo/hija durante el transcurso de la licencia familiar por nacimiento la licencia se limitará a los cuarenta y cinco (45) días del nacimiento, cuando el fallecimiento se produjera dentro de este término y a la fecha del fallecimiento cuando éste ocurriera después de los cuarenta y cinco (45) días del nacimiento. En ambos

casos, a la licencia familiar por nacimiento se le adicionará la licencia por fallecimiento. También contempla el caso de licencia por cuidado especial de los niños y niñas para el caso de fallecimiento de la madre o de quien ejerza la responsabilidad parental como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, y esté usufructuando la licencia por nacimiento, siempre que el niño o la niña continúe con vida, se concederá licencia de ciento ochenta (180) días corridos al integrante de la familia que comparta o asuma la responsabilidad parental; esta licencia es acumulativa con las que correspondan por nacimiento de hijo/hija y por fallecimiento de cónyuge o conviviente. Menciona el caso del nacimiento de criaturas con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad remitiendo a la aplicación de la ley específica - Ley 3785 sobre Régimen Especial de Licencia por Hijos/as con Discapacidad para Agentes Públicos de la provincia de Río Negro-.

Toma la figura de la franquicia para atención de lactante en términos que un integrante de la familia (madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción) tienen derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones: a) Disponer de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo; b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes; c) En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una hora más cualquiera sea el número de lactantes. Esta franquicia se otorgará por espacio de un (1) año contado a partir de la fecha de nacimiento del niño/niña o del otorgamiento de la guarda. En caso de continuidad de la lactancia materna luego del año de vida del hijo o hija, podrá extenderse seis (6) meses más contra presentación de certificado médico pediátrico que acredite la extensión de la lactancia.

Como vemos, la nueva reglamentación se aparta del esquema normativo maternalista nacional hacia uno de corresponsabilidad. No obstante, se advierte que sería apropiado e inclusivo haberse referido a personas gestantes y no específicamente a la mujer en tanto que al mismo tiempo pareciera referirse a núcleos familiares heterosexuales, y luego avanzando en el articulado refiere a progenitores/as zigzagueando en el uso de un lenguaje inclusivo.

2.4.- El caso de la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires** con la Ley 471/00 (texto consolidado por la Ley 5666) y su modificatoria Ley 6025/18 -por ser ampliamente superador de los existentes- continuando en cronología al avance comenzado por la provincia de Tierra del Fuego. Así, la Ley 471/00 con sus reformas rige para todas las personas que trabajen en relación de dependencia de empleo público de la Administración Pública del Gobierno de la CABA, dependiente del Poder Ejecutivo, entes descentralizados, sociedades estatales y personal dependiente de las comunas. El régimen de licencias previsto en el Cap. VI -arts. Del 16 al 36- fue medularmente reformado e incorporado artículos en el año 2018 por la Ley 6025 a través del Decreto 373/18 (16, 20, 21, 23, 23 bis, 24, 25, 25 bis, 25 ter, 27, 27 bis, 29, 29 bis, 31, 35 bis, 35 ter, 35 quáter). Esta ley también reforma -en el mismo sentido- los regímenes especiales para el personal de la Salud (Ordenanza N° 41.55 texto consolidado por Ley 5666) y para el Personal de Seguridad Pública (Ley 5688), Personal Docente (Ordenanza N° 40.593 texto consolidado por Ley 5666).

La reforma utiliza un lenguaje más inclusivo respecto de su antecesora cuya estructura lo era bajo el taxonómico masculino e incorpora el reconocimiento del derecho al goce de licencias en relación a la maternidad y/o tiempos de cuidados en casos tales como enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal o cuidado bajo alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación; embarazo, alumbramiento y adopción (solo comprendía embarazo y adopción); nacimiento de hijo/a (solo refería al masculino); y por adaptación y acto escolar de hijo/a (consideraba la adaptación escolar de hijo).

En cuanto a la licencia por maternidad -que ya en su versión original de la Ley 471 ya se había apartado de los plazos previstos por la LCT extendiéndolos a 105 días- en la reforma ahora está planteada como el derecho que tienen las personas trabajadoras gestantes de la CABA a una licencia paga por embarazo y alumbramiento en los siguientes términos: “una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos y una postparto de setenta y cinco (75) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes. Podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante. En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post parto. Asimismo, la persona gestante podrá optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia postparto al otro/a progenitor/a, si éste/a fuere agente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos

Aires. Tal opción deberá ser informada por ambos progenitores mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente. Cuando el alumbramiento se produzca con posterioridad al período preparto, los días que exceden serán justificados como “Licencia Especial por Alumbramiento”. En caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia postparto será de noventa (90) días corridos. En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de postparto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero. Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto para el período de postparto se le adicionarán los días que dure dicha internación. Para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, será de aplicación lo determinado por la Ley 360. En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante tendrá derecho a solicitar se amplíen los días de licencia por preparto en caso de ser necesario, de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia”.

Asimismo, pero ya sin goce de haberes, se establece que la persona gestante podrá solicitar una licencia de hasta 120 (ciento veinte) días corridos al término de la licencia postparto y hasta el primer año de vida de el/la hijo/a, la persona gestante, siendo este período de licencia de carácter intransferible.

En cuanto a los cuidados las reformas se dan a través de la incorporación de una licencia anual -con goce de haberes- de hasta 15 (quince) días por enfermedad de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual ejerza su representación legal -incluidos quienes tengan NNA en tránsito por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva-. Si la enfermedad presentara mayor gravedad -debidamente certificada- y en consecuencia mayor tiempo de cuidados, por previa intervención de la autoridad competente podrá extenderse hasta cuarenta y cinco (45) días corridos.

En los mismos términos se prevé el caso que esa NNA con discapacidad -por causas congénitas o sobrevinientes- con una licencia anual de hasta 20 (veinte) días corridos con goce de haberes, solo que su extensión por un plazo igual lo es sin goce de haberes.

Si bien la licencia para el caso del alumbramiento sin vida o el fallecimiento de el/la neonato/ta a poco de nacer estaba reconocida otorgando a la persona gestante 30

(treinta) días corridos con goce de haberes, la reforma no solo la otorga a la persona gestante -y no a la mujer- sino que incorpora la licencia para el/la progenitor/a no gestante de 15 (quince) días corridos con goce de haberes, contado a partir de la circunstancia de hecho causante.

Se incorpora la licencia por adopción (art. 25) que comienza a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción bajo un régimen de incrementos de días corridos de licencia con goce de haberes de acuerdo a la edad de la persona adoptada [a) hasta los tres (3) años de edad: noventa (90) días corridos; b) entre los tres (3) y seis (6) años de edad: ciento veinte (120) días; c) entre los seis (6) y diez (10) años de edad: ciento cincuenta (150) días; d) entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad: ciento ochenta (180) días; e) en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos mencionados en treinta (30) días por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después de el/la primero/a; f) en caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades se aplica el plazo más beneficioso computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad], asimismo, contempla el caso que ambos adoptantes trabajaran en el Gobierno de la CABA, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida a voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva, con el cumplimiento del requisito de notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente; en tanto que el/la coadoptante que no la usufructúe tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción, así como a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. En tanto que para el caso que ambos adoptantes trabajaran para el Gobierno de la CABA y falleciera el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante superviviente tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiera correspondido a el/la fallecido/a o bien, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor, suspendiéndose el transcurso de la licencia por fallecimiento familiar hasta la finalización de ésta. El caso de adopción de niño, niña o adolescente con discapacidad lo deriva al beneficio previsto en una ley especial (360).

Vencida la licencia por adopción cada uno de las personas adoptantes puede optar por una extensión por 120 (ciento veinte) días corridos en un año sin goce de haberes.

Sumado a estos tiempos reconocidos a la adopción, se reconocen entre 2 (dos) y 10 (diez) días en el año para la realización de trámites para la adopción con la posibilidad de extensión por 5 (cinco) días más si fuera necesario previa acreditación.

A la licencia por adaptación escolar se le adiciona 1 (un) día -ahora son 3 horas durante 5 días- y se aclara que son hábiles escolares -antes corridos- y que además es con goce de haberes; incorporando además la licencia por acto escolar a través de una franquicia horaria de 12 (doce) horas anuales con goce de haberes -al igual que adaptación escolar- para el caso de los niveles jardín maternal, preescolar y primaria.

Resulta interesante la incorporación (art. 29) de la licencia por nacimiento con goce de haberes para las/los progenitores/as no gestantes de quince (15) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento, adicionándose diez (10) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero. En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días corridos, pudiendo ambas ser acumulables; en tanto que si la criatura recién nacida debiera permanecer en neonatología se adicionan los días que dure dicha internación. Asimismo, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a. Adicionándose una extensión por 120 (ciento veinte) días hasta el primer año del/la nacido/a sin goce de haberes y como licencia intransferible.

Por último, dentro de la esfera del reconocimiento de los tiempos para el cuidado, se modifica la licencia por fallecimiento extendiendo, para el caso de un/a hijo/a el plazo a 10 (diez) corridos y para el resto de los vínculos -pareja, nietos/as, padre, madre, hermanos/as- a 5 (cinco) días -antes eran 3 días-, en todos los casos con goce de haberes y para el caso de abuelos/as y/o suegros/suegras se incorpora una licencia de 1 (un) día); además de contemplar el caso del fallecimiento de la persona gestante “dentro de los ciento veinte (120) días de vida de el/la recién nacido/a, el/la progenitor/a supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiere correspondido a la persona fallecida o una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor”.

Como podemos observar de la comparación de los regímenes normativos en clave territorial, tanto las provincias de Buenos Aires, Tierra del Fuego y Río Negro, cada una a su tiempo, como Ciudad Autónoma de Buenos Aires han avanzado en esquemas de licencias por maternidad, paternidad y familiares, desprendiéndose de la estructura familiar tipo hacia la corresponsabilidad como medida política y el reconocimiento de los tiempos de cuidado más allá de las licencias mencionadas sino también por adopción, acompañamiento y la consideración de ampliación de días en caso de partos múltiples, en todos los casos con goce de haberes.

Tabla 4

Análisis comparativo en clave territorial: Provincia de Buenos Aires, Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Provincia de Río Negro y Ciudad Autónoma de Buenos Aires

| | Medidas Políticas | | Tiempos (en días) | | | | | Cuidados |
|--|-------------------|----------|---|--------------|---------------|------------|--|----------|
| | Régimen maternal | Corresp. | Lic. matern. | Lic. patern. | Lic. fliares. | Lic. Adop. | Lic. partos múltiples | |
| Provincia de Buenos Aires [Ley 10.430 con actualizaciones de Leyes 14.470 y 14.241] y Decreto 140/2022 | | X | 45 + 45 (la previa no -15) | 15 | Si | Si | Si | Si |
| Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur [ley 911/2012 y D.R. 879/2013] | | X | 180 (opción: los 30 previos reducibles a no menos de 15) | 15 | Si | Si | Si (se adicionan 30 por cada nacimien- to) | Si |
| Provincia de Río Negro [Ley 5348/18] | | X | 180 (opción: los 30 previos reducibles a no menos de 15) | 15 | Si (20) | Si | Si | Si |

| | | | | | | | |
|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----|
| Ciudad Autónoma de Buenos Aires [Ley 471/2000 texto consolidado por Ley 5666 con reforma por Ley 6025/2018] | X | 165 (45 + 75 - la previa no menor a 15. A gozar por gestantes. Opción: transferir 30 últimos) | 15 (para no gestante) | Si | Si | Si | Si |
|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----|

Fuente: Elaboración propia

Sección 3: Análisis en clave de rama de actividad

En esta sección se realizará el análisis jurídico comparado del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844) y del Régimen del Trabajo Agrario (Ley 26.727).

En el caso de estos regímenes, es necesario aclarar que han sido tomados en cuenta para su análisis, como se dijo, en primer lugar por la feminización/masculinización de cada una de las actividades, pero también por el hecho que ambos cuerpos normativos han sufrido reformas sustanciales que abrieron el camino para lo que podría haber sido una verdadera transformación en cuanto reconocimiento de derechos para las personas que trabajan en estas actividades -en ambos casos, hasta la reforma no se contemplaban ni siquiera las licencias por maternidad-; sin embargo -por diferentes cuestiones- se ha perdido esa posibilidad anclando los nuevos regímenes a lo prescripto en la LCT, por ello es que su análisis se hace desde una mirada crítica en lo que tal vez hubiese sido la “oportunidad de avance” sobre todo teniendo en cuenta que ambos regímenes implican una especificidad no propia de las relaciones contempladas bajo la LCT.

3.1.- La **Ley 26.844** regula las relaciones laborales entre partes empleadoras y trabajadoras por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, con la particularidad -o la diferencia del resto de las relaciones laborales- que ese vínculo no debe implicar un lucro o beneficio económico directo para la parte empleadora, independientemente de la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales ocupadas. En ese marco se incluyen las prestaciones de quienes presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el mismo domicilio; quienes presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; y quienes presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Asimismo, en cuanto a la conquista y reconocimiento de derechos e identidad laborales importante destacar que la normativa existente hasta la llegada de la Ley 26.844/2013 (hablamos del Decreto- Ley 326/56 y sus modificatorias)⁶⁷ era una normativa cerrada, ajena a todo el derecho del trabajo y por fuera de la consideración de las fuentes internacionales imperantes a las que había que apelar en caso de la judicialización de un reclamo tales como los sistemas de la ONU, OIT e interamericanas y en el ámbito interno la Ley 23.592⁶⁸. Lo cierto es que, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos -ratificado por nuestro país mediante Ley 26.921/2015- y su Recomendación 201, impone al Estado Argentino (art. 3) obligaciones entre las cuales se incluye la necesidad de adaptar la legislación interna a la internacional, de manera que este nuevo régimen viene a dar una respuesta primaria a ese mandato. Todo esto en el marco de una relación laboral que más de la especificidad propia del derecho del trabajo se le suma la especificidad del tipo de relación de dependencia y el lugar donde esa relación se desarrolla, ya que estamos frente a relaciones laborales (en) cerradas o aisladas de toda interacción con pares, donde no existe fin de lucro y con la consecuencia directa de una menor posibilidad de relación y participación sindical.

Se trata de una actividad de suma importancia para la economía del país ya que representa el 6,7% de la tasa de ocupación⁶⁹ y no es dato menor que el colectivo de personas trabajadoras está integrado por un 99,3% de mujeres -en su mayoría de bajos recursos- y 76,8 está en la informalidad⁷⁰, esto se traduce que en nuestro país aproximadamente 1 de cada 8 mujeres asalariadas pertenece al sector, es decir casi 700 mil mujeres⁷¹. Esta nueva normativa, entre otros derechos laborales, reconoce por primera vez la protección de la maternidad en términos de proteger a la mujer gestante reproduciendo -textualmente- el régimen establecido en LCT, es decir que bajo el Título VIII Protección de la Maternidad y del Matrimonio (art. 39) establece una licencia por el

⁶⁷ Decreto Ley 326 Servicio Doméstico, el 14 de enero de 1956.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=61806>

⁶⁸ Ley 23.592 Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales. Medidas contra Actos Discriminatorios. 5 de septiembre de 1988.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

⁶⁹ INDEC, EPH, 3° trimestre 2022.

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim22F4483A3158.pdf

⁷⁰ OIT (2020). La Covid-19 y el Trabajo Doméstico en Argentina por Elva López Mourelo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf

⁷¹ Notarstefano, I. (2022). Libertad sindical para las trabajadoras de casas particulares. Recuperado de la página de Ecofeminita: <https://ecofeminita.com/trabajadorasdecasaspaticulares/?v=5b61a1b298a0>

término de 90 días corridos a gozar previo cumplimiento de la carga de notificar fehacientemente a la parte empleadora con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador; la trabajadora mujer gestante puede optar por reducir los 45 días previos al parto a no menos de 30 días que se acumulan a los 45 días posteriores al parto. Durante el período de licencia la trabajadora goza del beneficio de las asignaciones correspondientes al sistema de la Seguridad Social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la remuneración habitual, en tanto que, en caso que en caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a la licencia por maternidad como consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas para los casos de Accidentes y Enfermedades Inculpables (art. 34); esto implica que la mujer trabajadora, ante el caso que debiera gozar de mayor licencia o tiempos que impliquen su autocuidado no podría gozarlos sino “consumiendo” o “utilizando” períodos correspondientes a otro instituto. Por otro lado, en cuanto a la licencia por paternidad, también vuelve con la réplica del régimen de la LCT en cuanto otorga (De las licencias especiales, art. 38) una licencia especial paga por nacimiento de hijo al trabajador varón de dos (2) días corridos, debiendo necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables. Réplica no solo en la letra y los tiempos sino también estructuralmente como sistema heteronormativo patriarcal. Asimismo, y aunque la norma no lo especifique, la trabajadora también tiene el derecho de gozar de la licencia y la asignación familiar por nacimiento con Síndrome de Down tal como lo establece la Ley 24.716 por estar incluida en el sistema de la Seguridad Social.

3.2.- En lo que hace al caso de la **Ley 26.727 -Régimen del Trabajo Agrario-** es muy escasa la información sobre la incidencia de los patrones de género mercados laborales rurales, no obstante, los datos disponibles -aunque no actualizados- muestran que en América Latina la brecha laboral rural se da en un 47,5% de mujeres sobre un 84,8% de hombres, razón que nos llevó a analizarla como una actividad como masculinizada⁷².

⁷² OIT (2012). El empleo de las mujeres rurales en América Latina. Revista Panorama Laboral (pp. 52-58). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195945.pdf

En este marco de análisis, debemos destacar que el nuevo régimen normativo establecido ha perdido la especificidad que la actividad requiere al remitirse al sistema de licencias previsto por la LCT, y asimismo agregar que en su afán por avanzar sobre el sistema anterior (Ley 22.248/1890) se ha quedado a mitad de camino en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. Nuevamente nos encontramos ante una ley que para referirse a las personas que trabajan en la actividad agraria lo hace bajo el taxonómico hombre/ trabajador universal, y en cuanto al régimen de licencias si bien avanza incorporando figuras no existentes previamente las regula, como se señaló, bajo una remisión directa a lo normado en la LCT en el artículo 158 referido a Licencias Especiales -art. 50 Ley 26.727-, sumado a que no refiere a los tiempos para el cuidado ni licencias por nacimientos múltiples y en cuanto al tratamiento de la mujer trabajadora lo hace a partir de la maternidad. Si debemos destacar que incorpora la “licencia parental” lo discutible es cómo es esa incorporación. Al decir de Maiztegui Martínez⁷³ la licencia prevista e incorporada dentro del Título VIII de las Licencias Capítulo II Licencias especiales (art. 52) es una licencia prevista para el trabajador de sexo masculino como licencia por paternidad con goce de haberes para el personal permanente de prestación continua por treinta (30) días corridos 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; asimismo, la ley le otorga a la trabajadora temporaria el goce del derecho a la licencia por maternidad (art. 51); situación ésta absolutamente beneficiosa para la trabajadora, ya que el reconocerle el derecho a la licencia por maternidad la hace beneficiaria del cobro de la asignación durante los períodos que establece la LCT en su art. 177 o en el art. 1 de la Ley 24.176, no así para la parte empleadora, lo que hace inviable su cumplimiento. Debemos poner de resalto que, en cuanto a la licencia por maternidad, el nuevo régimen genera diversas interpretaciones en tanto que dicho instituto no es abordado de manera particular ni con rigorismo jurídico en virtud que hace una remisión directa a lo establecido en la LCT. Esto, en términos de las distintas modalidades de trabajo que el sistema y la actividad contempla, lo que ha llevado a la doctrina a realizar interpretaciones, entre ellas nos resulta apropiada la expuesta por Litterio (2017) en cuanto que no todas las trabajadoras gozan de la misma licencia, sino que tenemos que diferenciar entre las trabajadoras

⁷³ Maiztegui Martínez, H. (2022). El régimen de Trabajo Agrario según la Ley 26.727 en Estatutos y Regulaciones Especiales. Director Ackerman, M; Coordinador Seren Novoa, G. Tomo I. Colección Derecho del Trabajo. Santa fe: Rubinzal Culzoni.

permanentes de prestación continua (art. 16) y las trabajadoras permanentes discontinuas (art. 18) que tendrían el derecho de gozar de la licencia en los términos de lo establecido en la LCT (art. 177) y las trabajadoras temporarias (art. 17) cuya licencia está regulada en el art. 51 de la propia Ley 26.727, y en su párrafo 1 dice: “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.- ...-” pudiendo gozar también de los beneficios de la Seguridad Social, es decir, percibir una suma igual a su salario 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” (párrafo 2), consideración también prevista en el Decreto Reglamentario 301/2013⁷⁴ así como la Asignación por nacimiento con Síndrome de Down prevista en el art. 1 de la Ley 24.716.

Del análisis comparativo realizado para el caso del régimen de casas particulares y del trabajo agrario, tomando la medida política de régimen maternalista y/o corresponsable y los Tiempos de licencias y para el cuidado (en días) podemos advertir que en ambos casos estamos frente a regímenes superadores de sus propias normativas antecesoras en cuanto que han avanzado en el reconocimiento de derechos laborales para las personas que trabajan en ambos sectores pero, ciertamente se han quedado a mitad de camino apegados a la estructura de la LCT, y necesitados de una reforma con perspectiva de género. En cuanto a la Ley 26.844, tal vez seríamos pretensiosas/os en exigir -al momento de su sanción año 2013- pedirles a las y los legisladores mas avances que los conseguidos, ya que en primer lugar se visibilizó y ponderó una actividad vulnerabilizada, lo cierto es que hoy -transcurridos 10 años- son reformas necesarias. Por su parte la reforma agraria, y tal como lo señalamos, si bien avanzó en la extensión de la licencia por paternidad [aunque en rigor de verdad a 12 años de su sanción aún no ha tenido su debida reglamentación ya que el Decreto 301/2013 no aclaró ni reglamentó el artículo], sigue siendo una norma estructurada, concebida y pensada para un trabajador agrario varón cis que conforma una familia bajo el modelo patriarcal, y cuando referencia a la “trabajadora

⁷⁴ Decreto Reglamentario 301 Trabajo Agrario. Ley 26.727 Reglamentación. Publicada en el Boletín Oficial del 22 de marzo de 2013.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/209767/norma.htm>

agraria” es considerada por su capacidad de gestar alineando su reconocimiento a través la licencia por maternidad.

Tabla 5

Análisis comparativo en clave de rama o actividad de trabajo: Estatuto Profesional de Casas Particulares y Régimen Agrario

| | Medidas Políticas | | Tiempos (en días) | | | | | Cuidados |
|--|-------------------|----------|------------------------------|----------------|---------------|------------|---------------------|----------|
| | Régimen maternal | Corresp. | Lic. maternid. | Lic. paternid. | Lic. fliares. | Lic. Adop. | Lic. partos múltip. | |
| Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares [Ley 26.844] | X | | 45 + 45 (opción: 30 + 60) | 2 | No | No | No | No |
| Régimen del Trabajo Agrario [Ley 27.727] | | X | 45 + 45 (opción: 30 + 60) | 30 | No | No | No | No |

Fuente: Elaboración propia

Sección 4: Análisis en clave del lugar de trabajo -Universidades Nacionales-

Esta elección se da a partir de entender que hablamos de personas que trabajan para una misma parte empleadora y bajo una misma estructura organizativa con alcance nacional y se rigen por disposiciones con alcances dispares respecto al reconocimiento de derechos. Sin dejar de lado al analizar la normativa en cuestión que las universidades nacionales siguen estando presentes estructuras estereotipadas de roles asociados con las mujeres en un submundo que mucho guarda y retiene -aún con el accionar de los movimientos feministas y disidentes- de hegemónico y de una balanza jerárquica que termina inclinándose a favor de los hombres; donde la existencia de Protocolos como instrumentos o herramientas para la discusión contra las violencias y las agendas de género y de políticas públicas aún no abarca a la totalidad de las instituciones. En este esquema es importante la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género

y contra las Violencias (RUGE)⁷⁵ en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) con el fin de colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario.

No obstante, previo al análisis, algunas otras consideraciones.

El Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales comprende a todos los/las docentes de nivel universitario de pregrado y/o grado dependientes de las Instituciones Universitarias Nacionales que se adhirieron a la Negociación Colectiva unificando su personería⁷⁶, de las Instituciones Universitarias Nacionales que fueron creadas con posterioridad a dicho acuerdo y con la apertura a quienes dependan de las que se creen con posterioridad.

Es importante aclarar que del relevamiento realizado por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) el informe de Mollo Brisco y Moguiliansky señalan que, del total de docentes universitarios, el 48,27% son mujeres, pero sólo el 38% de ellas ocupan el cargo de titular, el 45% el de adjunta, el 52% el de jefa de trabajos prácticos y el 54% el de ayudante de primera al 2011; en tanto que al 2018 los datos -también de la SPU- apenas demuestran una leve variaciones en la distribución, no obstante la tendencia se repite en cuanto el cruce de variables tomando en cuenta categoría docente con dedicación horaria donde los varones poseen el 55,1% de los cargos titulares con dedicación exclusiva, el 55,4% con dedicación parcial o semiexclusiva y el 61,7% de los cargos titulares con dedicación simple. Del mismo informe surge que los cargos de ayudante de primera reflejan que las mujeres representan el 56,4% con dedicación exclusiva, el 56,3% con dedicación semiexclusiva y el 53,1% con dedicación simple; es decir, que estos datos también revelan que en la ecuación a mayor jerarquía en la escala docente el resultado es la menor participación de las mujeres.⁷⁷

⁷⁵ CIN -Consejo Interuniversitario Nacional- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE). Página oficial: <https://ruge.cin.edu.ar>

⁷⁶ Art. 1: “Partes Contratantes: Por los docentes se presentan CONADU, Personería Gremial N° 1.517/93, con domicilio en Pasco N° 255, C.A.B.A. y CONADU HISTÓRICA, con Personería Gremial N° 1.755/08, con domicilio en Sarandí N° 1.226 C.A.B.A. FEDUN, Personería Gremial N° 1.686/06, con domicilio en Azcuénaga N° 770 C.A.B.A., UDA Personería Gremial N° 1.477/85, con domicilio en Otamendi N° 28 C.A.B.A., CTERA Personería Gremial N° 1.515/85, con domicilio en Chile N° 654 C.A.B.A. y FAGDUT personería gremial N° 1.527/93, con domicilio en Zeballos N° 1.360/64, ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, cada una en los términos y alcance de sus respectivas personerías gremiales en adelante la PARTE TRABAJADORA; y las Instituciones Universitarias Nacionales, representadas en forma unificada por los Paritarios designados por el Consejo Interuniversitario Nacional en virtud del Acuerdo Plenario del CIN N 748/10, constituyendo domicilio a los efectos legales en calle Pacheco de Melo N° 2.084, C.A.B.A., en adelante la PARTE EMPLEADORA, convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo, de acuerdo al Art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Convenios 151 y 154 de la OIT, las leyes 23.929, 24.185, 24.447, 24.521, el decreto reglamentario N° 1.007/95 y el decreto N° 1.470/98”.

⁷⁷ Mollo Brisco y Moguiliansky en Mujeres directivas en Universidades Nacionales Argentinas. En Cuadernillo Ley Micaela (p. 7). Red Universitaria de Género del Consejo Interuniversitario Nacional. <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

Otro dato importante a tener en cuenta es el relacionado con el sistema de gobierno universitario que si bien existe paridad a medida que se analiza la composición de los cargos jerárquicos vemos que tal paridad desaparece. De las 66 (sesenta y seis) instituciones universitarias nacionales públicas que integran el CIN -al 2020- se contabilizan ocho rectoras y cincuenta y ocho rectores, lo que demuestra que las autoridades mujeres representan tan sólo el 12%⁷⁸, vicerrectoras 38%, existen 47% de mujeres vice decanas, 35% decanas, 45% vicedecanas y 33% secretarias de Universidad⁷⁹, dándose nuevamente la ecuación de a mayor jerarquía menor participación de las mujeres.

En lo que hace al Personal NoDocente de Universidades Nacionales la tasa de participación de las mujeres asciende al 50,5%⁸⁰. Al desagregar por cargos específicos encontramos que las mujeres ocupan: Personal Directivo 53,6%, Personal Superior 51,7%, Personal de Apoyo 47,8% y en otros cargos 47,8%.⁸¹ Si bien podemos advertir una presencia mayor de mujeres en los cargos superiores, no es menor el dato de las tareas propias del personal NoDocente que implican funciones de asistencia y/o apoyo en el sistema universitario, incluyendo al personal administrativo, personal de mantenimiento, y que sus representantes -Asociación Sindical de 2º con Personería Gremial: FATUN -en mayoría- están representados por hombres -desde su Mesa Ejecutiva (de 22 cargos 8 son ocupados por mujeres: 4 Secretarías -Acción Social, DDHH, Igualdad de Género y Juventud- y 4 Subsecretarías-Acción Gremial, DDHH, Capacitación e Igualdad de Género)⁸² hasta Delegados- aun cuando los números demuestran una mayor participación de mujeres.

4.1.- Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (CCT DU) -con una marcada tendencia de avanzada respecto al CCT ND- presenta una normativa no maternalista que adopta una postura hacia la corresponsabilidad, tal así el art. 48 que regula las Licencias Especiales establece una licencia bajo el rótulo Maternidad /Parental otorgando a la docente una licencia con goce

⁷⁸ Consejo Interuniversitario Nacional, Red Universitaria de Género. (2020). Cuadernillo Ley Micaela (p. 8).

⁷⁹ Informe del Ministerio de Educación de la Nación, Secretaría de Políticas Universitarias. (2020). Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020. <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2021-05/Mujeres-en-el-Sistema-Universitario-Argentino-19-20.pdf>

⁸⁰ Informe del Ministerio de Educación de la Nación, Secretaría de Políticas Universitarias. Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2021-2021 (p.78). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2020-2021_sistema_universitario_argentino.pdf

⁸¹ Ídem 71, pag. 29.

⁸² Federación Argentina del Trabajador de Universidades Nacionales. <https://www.fatun.org.ar/mesa-ejecutiva>

de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha de parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores a su ocurrencia pudiendo optar por la reducción de la licencia anterior al parto a no menos treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento, los días restantes se acumulan al período posterior de 45 días que no podrá superar los 60 días. Para el caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En tanto que, si el nacimiento se produjo con posterioridad a la fecha prevista, se adecua la licencia, deduciendo esos días de la licencia postmaternidad de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los 180 días. Para el caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, la docente gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto; y en caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. Además, el padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento, pudiendo ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. Se contempla la licencia post maternidad con goce de haberes por noventa (90) días a partir del día siguiente al que venciere su licencia posterior al parto. Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la misma Institución Universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia. Para el caso de adopción, previa acreditación del otorgamiento de la guarda de una o más criaturas con fines de adopción se establece una licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente a aquel en que se hiciera efectiva la decisión judicial por la que se confiere la guarda. También se prevé la licencia post adopción que confiere igual derecho que el previsto como licencia post maternidad. Para el caso de interrupción del embarazo de la docente, debidamente acreditado por certificado médico le corresponderá una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho. En cuanto al tiempo para cuidados de hijos menores de hasta doce (12) años de edad o discapacitados del docente cuyo cónyuge fallezca tendrá derecho hasta seis (6) meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la que le corresponda por duelo. Dicha licencia deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días corridos de ocurrido el fallecimiento. Se prevé el caso de licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días para cuidados a personas enfermas o accidentadas dentro del grupo familiar (parientes consanguíneos hasta el

segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil), pudiendo prorrogarse con goce de sueldo hasta un máximo de seis (6) meses pero solo en caso de tratarse de parientes consanguíneos en primer grado, cónyuge, conviviente o ligado por unión civil, cumpliendo los requisitos exigidos por la empleadora. Interesante es lo previsto en el art. 51 inc. a) bajo categoría de “franquicias” con goce de haberes de tiempos reconocidos a la madre lactante en cuanto permite la reducción horaria para madres de lactantes de una (1) hora por cada cinco (5) horas de jornada laboral para atención de su hijo, pudiendo tomarlas de manera integral o fraccionada por espacio de doscientos cuarenta (240) días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño; y en casos especiales y previo examen médico de la criatura pueden ampliarse hasta trescientos sesenta y cinco (365) días corridos contados desde idéntica fecha. En caso de tenencia con fines de adopción, se concederá la misma y cesará el derecho al cumplir el niño ocho (8) meses de vida.

4.2.- Convenio Colectivo de Trabajo para Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales (CCT ND) aplicable a todas las personas trabajadoras de las Instituciones Universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, nos encontramos ante un régimen de corte maternalista con una licencia por maternidad (art. 106) en los términos ya conocidos, es decir 90 días fraccionados en dos bloques de 45 días cada uno y con la posibilidad de no menos de 30 días previos al parto y 60 días posteriores, con más la licencia por lactancia (art. 107) de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año, pudiendo optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado. En cuanto a la licencia por paternidad está prevista bajo el título de Licencias extraordinarias y justificaciones en el art. 97 para el trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, tres días hábiles. También se prevé (art. 101) la posibilidad de gozar de hasta seis (6) permisos particulares por año, con goce de haberes, de una jornada cada uno, para atender trámites o compromisos personales que no puedan ser cumplidos fuera del horario de trabajo que en ningún caso podrán acumularse más de dos (2) días en el mes. Tal vez, este sea el caso que podría aproximarse a un tiempo para el cuidado, pero que no obstante se exige dar aviso con 24

horas de antelación, quedando sujeta su autorización a las necesidades del servicio. Asimismo, existe la figura de Permisos excepcionales (art. 102) que permiten justificar hasta cinco (5) permisos excepcionales por año, con goce de haberes, otorgados por el responsable directo del área donde preste servicio el trabajador, después de haberse cumplido como mínimo las dos primeras horas de la jornada de labor correspondiente, y siempre que obedecieran a razones atendibles y el servicio lo permita. Por su parte, el art. 104 contempla el caso de atención a familiar enfermo para lo cual se requiere una Declaración Jurada consignando todos los datos de quienes integran su grupo familiar y de cómo ellos dependen de su atención y cuidado como requisito previo para poder gozar de hasta 20 días corridos, en un solo período o fraccionado, en el año, con goce de haberes para atender a alguno de esos familiares que sufra enfermedad o accidente que requiera la atención personal plazo que podrá extenderse hasta en 100 días adicionales en este último caso de extensión será sin goce de haberes. Se contempla el caso del cuidado de un hijo con capacidades diferentes (art. 108) de dos permisos de media hora durante la jornada laboral para poder atenderlo de manera adecuada y excepcionalmente, y estando debidamente acreditada la necesidad de mayor atención, podrá extenderse dicho permiso diario, media hora más por jornada laboral, en todos los casos con la acreditación y certificación médica correspondiente. Resulta interesante la contemplación para el caso de adopción (art. 110) que otorga a la trabajadora una licencia con goce de haberes de 45 días corridos a partir de la fecha en que se otorgue la tenencia con fines de adopción e igual beneficio reconoce al trabajador que adopte como único padre al menor, quien habiendo transcurrido ese período, la situación del trabajador adoptante quedará asimilada a la de la maternidad.

El análisis realizado en esta última sección nos sitúa, en el caso del CCT Docentes Universitarios ante una normativa realmente interesante en términos de corresponsabilidad con licencias parentales y tiempos para el cuidado, el reconocimiento de la adopción y pos-adopción, partos múltiples y licencias especiales con goce de haberes, pero debemos aclarar que más allá de los términos de su vigencia muchas universidades en uso de la potestad que les confiere el principio de la autonomía universitaria lo han puesto en marcha con reservas, lo que hace que no sea aplicado en su totalidad en todas las universidades nacionales. En tanto que el caso del CCT NoDocente, y en pos de la igualdad de condiciones de las personas que trabajan en las universidades nacionales, podemos mencionar que en paralelo al régimen de docentes reconoce las

licencias por adopción, partos múltiples y tiempos para el cuidado pero mantiene un régimen maternalista en cuanto a la extensión de la licencia por maternidad y la acotada licencia por paternidad.

Tabla 6

Análisis comparativo en clave del lugar de trabajo: Universidades Nacionales. Personal Docente y NoDocente

| Medidas Políticas | | | Tiempos (en días) | | | | | |
|--|----------|---------------------------|----------------------------------|---------------|------------|-----------------------|----------|--|
| Régimen maternal | Corresp. | Lic. maternid. | Lic. paternid. | Lic. fliares. | Lic. Adop. | Lic. partos múltiples | Cuidados | |
| CCT Docentes Universitarios [Homologa Decreto 1246/2015] | X | 45 + 45 (opción: 30 + 60) | 15 (No gestante. Opción; 5 + 10) | Si | Si | Si (+ 10) | Si | |
| CCT NoDocentes [Decreto 366/2006] | X | 45 + 45 (opción: 30 + 60) | 3 | Si | Si | Si (+ 15) | Si | |

Fuente: Elaboración propia

5.- Principales resultados comparativos

La construcción del corpus juris en clave sectorial, territorial, por rama o actividad y lugar de trabajo con el objetivo de analizar y comparar las distintas normativas existentes en cuanto a las licencias por maternidad y el reconocimiento de los tiempos para el cuidado nos permite hacer algunas consideraciones más allá de la ratificación de la fragmentación normativa en materia de la extensión de las licencias por maternidad, paternidad y familiares y del reconocimiento del derecho al cuidado. Podemos observar que en cuanto a la variable Medida Política el sector privado bajo la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector NoDocentes continúan sosteniendo un régimen principalmente maternalista respecto al sector público - incluyendo los casos sectoriales por territorio, Convenio Colectivo para Docentes de las Universidades Nacionales y Régimen del Trabajo Agrario- que han avanzado hacia

regímenes de corresponsabilidad -superando, incluso, los estándares internacionales-. En tanto que en cuanto a la variable Tiempos (en días) observamos el escaso reconocimiento de licencias por paternidad y nulo en cuanto a licencias familiares y tiempos para el cuidado en el sector privado bajo la órbita de la Ley de Contrato de Trabajo, así como Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, en tanto que el caso particular del Régimen del Trabajo Agrario avanza tras la reforma hacia un régimen de corresponsabilidad con la extensión de la licencia por paternidad; advirtiendo un notable avance en el reconocimiento en el sector público del derecho a gozar no solo de los tiempos para el cuidado, sino licencias por nacimiento para personas no gestantes, licencias por adopción y licencias extendidas por partos múltiples y en todos los casos con goce de haberes.

En este esquema, la normativa del sector privado es la que sigue perpetuando un esquema de licencias y tiempos para el cuidado en nuestro país como un sistema fragmentado arrastrando desigualdades y desprotección de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres.

Sin dudas, la importancia de la contemplación y regulación de las licencias para todas las personas trabajadoras sin distinción por actividad, sector, región y/o cualquier otro factor tiene su fundamento en la corresponsabilidad a partir del cuidado reconocido como derecho universal en términos de la definición de Pautassi (2007) como “el derecho a cuidar, a ser cuidada/o y al autocuidado”.

Capítulo III

(Re) visión del alcance del derecho del trabajo

En este capítulo, y a fin de dar cuenta del tercer objetivo específico planteado en cuanto a evidenciar las tensiones existentes en el derecho del trabajo y el avance respecto del reconocimiento del derecho al cuidado para revertir las brechas de género en el mundo del trabajo regresaremos al punto de partida de la dicotomía público/privado a través de la división sexual del trabajo como factor determinante de la desigualdad entre varones y mujeres en el mundo del trabajo. Asimismo, haremos un breve recorrido sobre algunos proyectos de reforma legislativa presentados oportunamente con fuerte foco en las

licencias laborales y el avance hacia un régimen integral de cuidados como proyecto en tratamiento de comisiones actual.

1.- La mujer trabajadora: entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado

En pos de entender la disociación⁸³ entre el derecho del trabajo y los cuidados, en cuanto esa estructura nodal protectora para con la parte trabajadora, es Astelarra (1990)⁸⁴ quien nos muestra un escenario en el que la división sexual del trabajo ha sido el indicio para el establecimiento y asignación de roles sociales y prototipos de los espacios en el mundo del trabajo:

“En todas las sociedades, mujeres y varones realizan algunas tareas diferentes consideradas actividades femeninas y masculinas. Aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad concreta, ha sido un fenómeno que se ha mantenido desde que se tiene memoria histórica. (...). Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción para impedir que se produzcan desviaciones en las conductas individuales. La organización social del trabajo que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo es el sistema de género, que se refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro”.

Entonces, si volvemos al principio, hablamos de la división sexual del trabajo como esa asignación y/o distribución de tareas específicas entre hombres y mujeres, de estereotipos, de obstrucciones en la llegada o permanencia de las mujeres en el trabajo traducido en jornadas parciales, trabajo informal, trayectorias interrumpidas, brechas salariales, y en todos los casos bajo el halo de una realidad que marca que la mujer se incorporó al mundo del trabajo de una manera masiva en determinadas épocas pero que esa masividad o incorporación no tuvo la contracara del varón respecto a las tareas del hogar. Factor determinante, entonces: los cuidados. Como lo dice Rodríguez Enríquez, “Este proceso social y cultural de especialización de las mujeres en las tareas de cuidado va de la mano de la separación de las esferas de la producción y reproducción, y de la

⁸³ Protección devenida en sesgada a partir de la propia esencia del derecho del trabajo que protege a esa parte “hiposuficiente” de la relación contractual en esencia y como concepción despojada de la intervención del mercado como tal; es decir como ajena o separada a la influencia y proceso de modelado producido por el sistema capitalista.

⁸⁴ Astelarra, J. (1990) citada en Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México DF: Casa Abierta al Tiempo. Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-722-831-1. (p.24).

consecuente exclusión y segregación de las mujeres en el mercado de empleo” (2007, p. 231).⁸⁵

Sin descubrir nada, decimos que es aquí donde encontramos la clave de bóveda de la dicotomía trabajo remunerado y no remunerado y el no reconocimiento como tal del cuidado y los tiempos para el cuidado y la tensión [cada vez más fuerte] entre el derecho del trabajo y los cuidados.

Folbre (2021)⁸⁶ con motivo del centenario de la revista Internacional del Trabajo de la OIT, fue quien realizó una recopilación del trabajo y la desigualdad de género y, sobre todo acerca de la importancia del trabajo no remunerado y remunerado de las mujeres y de los vínculos entre uno y otro y cómo contribuyeron a la devaluación de ambos. Así lo hace a través de un análisis cronológico de artículos de la Revista Internacional del Trabajo (RIT), y lo interesante -más allá de la importancia del trabajo en sí mismo- es que ya en 1931 en el artículo «Woman Labour in India: I», escrito por Rajani Kanta Das abordaba el tema del trabajo, la producción y la organización familiar. Es decir, hablar de cuidados en esa dicotomía trabajo remunerado vs. trabajo no remunerado es un tema que data de largo tiempo.

Punto clave, porque aun cuando no estemos refiriendo al trabajo remunerado si estamos hablando del reconocimiento del cuidado como un derecho, y que como tal sea reconocido en condiciones de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral también. Es decir, las licencias y los tiempos del cuidado; porque todas las situaciones que mencionamos al principio como realidades de las mujeres y (en) el mundo del trabajo son consecuencia de ese reconocimiento de derechos. Todas las personas requerimos de cuidados, ocurre que los patrones y estereotipos patriarcales los reconocen como obligación natural de las mujeres la obligación natural de realizarlos. Federici refiriéndose al trabajo invisibilizado de las mujeres dice “(...) producimos ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo. (...) es servir a los ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día” (2018, p.26).

⁸⁵ Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En: *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100705083822/22RodriguezE.pdf>

⁸⁶ Folbre, N. (2021). La igualdad de género: la importancia del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres. Revista Internacional del Trabajo, Colección del Centenario (2021), núm. 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_827061.pdf

Es así como a cada una de esas situaciones mencionadas podemos asignarle una contracara (trabajo a tiempo parcial= el resto de la jornada la mujer la cumple en el hogar= cuidado; brecha salarial= jornada reducida= necesidad de otros tiempos para cuidar; trayectorias interrumpidas= licencias por maternidad en disparidad (absoluta) con licencias por paternidad= la mujer relega su trabajo y su trayectoria laboral; dificultad para la inserción al trabajo= realizar cuidados; informalidad= llegada a trabajos infra valorados= imposibilidad de trayectorias educativas; y podríamos seguir con muchísimas conjugaciones y todas viables en esta sociedad desigualdad hegemónica y patriarcal y en un mundo laboral espejo de esa sociedad y por ende, expulsivo de las mujeres y sostenedor de políticas no corresponsables entre las partes involucradas.

Según la CEPAL (2022), el cuidado comprende todas las actividades que aseguran la reproducción humana y el sostenimiento de la vida en un entorno adecuado.

Ello incluye el resguardo de la dignidad de las personas y la integridad de sus cuerpos, la educación y formación, el apoyo psicológico y emocional, así como el sostenimiento de los vínculos sociales. Tiene una dimensión material, que se deriva de un trabajo, una actividad económica, que entraña un costo y requiere una disposición psicológica que necesita de la construcción o sostenimiento de un vínculo afectivo (Batthyány, 2004, p. 23).

Por su parte, Pautassi define el derecho al cuidado como “el derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado, es parte de los derechos humanos ya reconocidos en los pactos y tratados internacionales, de los que goza toda persona humana, independientemente de su situación de vulnerabilidad o dependencia” (2017, p. 24); a partir de un reconocimiento tridimensional, es decir, el cuidar, el ser cuidado[a] y el autocuidarse (2007).

Claramente el [re]conocimiento del derecho al cuidado no es algo nuevo⁸⁷, lleva tiempo largo este reclamo y las propuestas que se han hecho se vinculan con lo -ya mencionado- por Blofield y Martínez Franzoni respecto de las formas de abordar las políticas públicas respecto de los cuidados en estas situaciones, es decir a través, de dinero, infraestructura y tiempos. Asimismo, a su turno hemos mencionado el C.156 OIT sobre las responsabilidades familiares de las personas que trabajan, como así también

⁸⁷ El tratamiento del cuidado como derecho lleva más de dos décadas y se sustenta no solo en la frondosa labor académica -Rico, Batthyány, Wainemmar, Pautassi, Tronto, Durán, Folbre, Carrasco, Benería, entre tantas otras personas destacadas- sino también en su incorporación a la agenda pública y en pactos, Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos.

hemos analizado nuestra ley laboral marco y CCT en los que aún persisten las desigualdades de género.

Las Conferencias regionales de las mujeres han servido de pulso que permite medir el cumplimiento en términos de compromisos. Es en el Consenso de Quito del año 2007⁸⁸ donde se acuerda el reconocimiento del cuidado como derecho reafirmando y dejándose sentada la “necesidad de adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres” y “reconociendo el valor social y económico del (...) del cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar” y también “reconociendo que la división sexual del trabajo se mantiene como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas que afectan a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario y que, asimismo, propician la desvalorización y falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres” y en función de estos reconocimientos que los Estados formulen y apliquen políticas públicas tendientes a la corresponsabilidad a partir del reconocimiento de los cuidados y tendientes a superar la división sexual del trabajo y en consecuencia erradicar la discriminación y violencia hacia las mujeres en el mundo del trabajo y en pos de su autonomía económica.

En el Compromiso de Buenos Aires (2022) y a partir del reconocimiento de la persistencia de las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral (...) y la existencia de una organización social que asigna a las mujeres el trabajo doméstico (...) no remunerado, junto con la insuficiencia de las políticas y los servicios de cuidado que aseguren la corresponsabilidad de género en el apartado 9) se plantea “Adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado a través de la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos, y que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad en el territorio” y en el 10) el “Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas

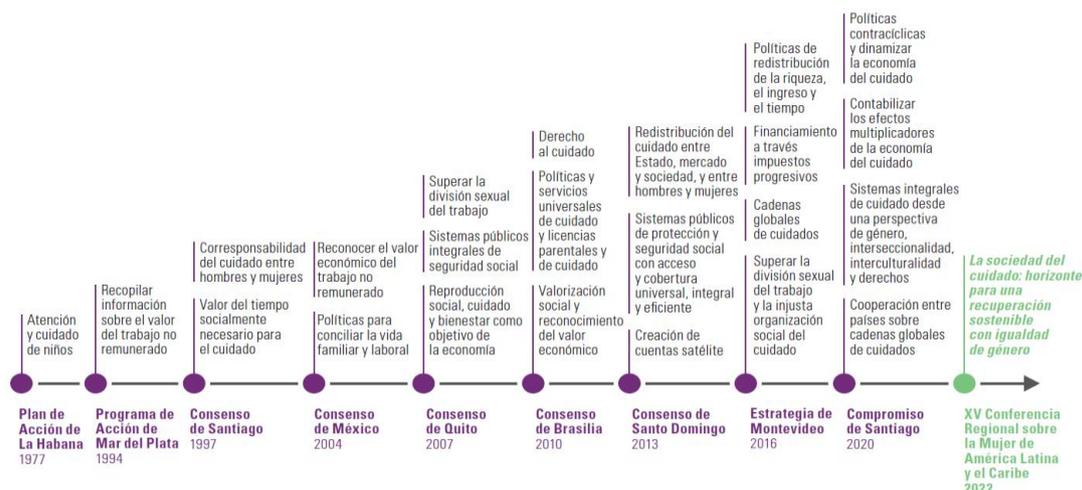
⁸⁸ X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Ecuador, Quito del 6 al 9 de agosto de 2007, donde se aprobó el documento Consenso de Quito.

<https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>

orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles”, desde ya, y como es sabido como complemento de las obligaciones que el Estado (o cada Estado) tiene como parte de la comunidad internacional y que tal como se desprende del Cap. I y de la cronología de avance graficada en la línea de tiempo a la que hay que agregarle que el objetivo N° 5 de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas⁸⁹ refiere a la Igualdad de Género bajo el lema: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y dentro de sus Metas, la 5.4 refiere a los cuidados⁹⁰.

Figura 1

La centralidad de los cuidados en la Agenda Regional de Género



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible (LC/MDM.61/3)*, Santiago, 2021.

Entonces, por qué si hablamos de un derecho del trabajo cuya matriz es la protección de la persona que trabaja, y la mujer es una de los[as] sujetos[as] protegidos, entonces cabe preguntarse ¿por qué no proteger a la mujer en real condición de igualdad?

⁸⁹ ONU, Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. La Agenda -aprobada en 2015- cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

⁹⁰ ODS N° 5- Meta 5.4: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

¿por qué el derecho del trabajo no da ese paso inclusivo hacia el reconocimiento de los cuidados como una parte integrante de sí mismo que permita que la igualdad entre las personas que trabajan sea real? ¿por qué, con lo avanzado que es el derecho del trabajo en sí mismo, prefiere seguir sosteniéndose en un modelo androcéntrico que solo valore el trabajo remunerado ocultando el no remunerado que afecta a una parte vital de su razón de ser? ¿o será que los tiempos de licencias y cuidados ya no corresponden al derecho del trabajo y deben ser reconocidos bajo el prisma de la universalidad? Apunta Rodríguez Enríquez:

“En el contexto de crisis recurrentes, lo que está en juego es la sostenibilidad de la vida. La insostenibilidad del modelo de desarrollo hegemónico surge del doble proceso de explotación de la naturaleza y del cuerpo y el tiempo de las mujeres, cuya labor doméstica y de, p. cuidados no remunerada opera como variable de ajuste para paliar tanto los efectos de la degradación ambiental como los déficits de la provisión de servicios de cuidado. En el contexto de crisis recurrentes, lo que está en juego es la sostenibilidad de la vida. La insostenibilidad del modelo de desarrollo hegemónico surge del doble proceso de explotación de la naturaleza y del cuerpo y el tiempo de las mujeres, cuya labor doméstica y de cuidados no remunerada opera como variable de ajuste para paliar tanto los efectos de la degradación ambiental como los déficits de la provisión de servicios de cuidado” (2015, p.23).

Y es por ello que no solo nos encontramos ante la crisis de los cuidados sino también ante la tensión que se genera entre los cuidados y el derecho del trabajo traducido en esas dos caras de la misma moneda que son el trabajo remunerado y no remunerado.

Los aportes de la economía feminista han mostrado que el cuidado es, en la práctica, el articulador de los procesos de producción y reproducción (CEPAL, 2016, p.20) y esto interpela a la columna vertebral del derecho del trabajo. Sumado que, la intervención del Estado en el derecho del trabajo rompe directamente su protección en cuanto al desconocimiento de los cuidados en sus tres manifestaciones (dinero, infraestructura y tiempos), en tanto que en lo que hace específicamente en cuanto a las licencias requiere virar hacia un sistema que promueva la corresponsabilidad, una ley integral con perspectiva de género y con la particularidad de su carácter de orden público a fin que preserve la igualdad de las partes teniendo en consideración los pisos mínimos establecidos por los tratados de Derechos Humanos con una clara repercusión en el sistema económico, social y laboral.

Y aquí entra en juego otro factor: el uso del tiempo. Tal como lo expresa Batthyány (2021, pág. 46) “La medición del uso del tiempo ha permitido construir indicadores para conocer el reparto desigual del trabajo total, tanto remunerado como no

remunerado, entre mujeres y varones, entre los distintos miembros del hogar y entre los distintos grupos sociales”. Para el caso, las encuestas y relevamientos realizados del uso de tiempo en distintos países han arrojado resultados similares en cuanto la sobrecarga de horas dedicadas a tareas de cuidado por parte de las mujeres y su repercusión en el mundo del trabajo remunerado, tal y como lo apuntábamos al principio de este trabajo cuando mencionábamos la desigualdad de oportunidades, la interrupción de las trayectorias laborales y el impacto del sesgo normativo en cuanto la situación de la mujer trabajadora ante el trabajo formal.

En nuestro país, las Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT)⁹¹ realizada en el año 2021 arrojó como resultado que las mujeres dedican 3 horas diarias más que los varones al trabajo no remunerado dando cuenta, justamente, que esa diferencia temporal se transpola a la diferencia en cuanto la empleabilidad de las mujeres bajos sistema que las expulsa o restringe dando lugar a la “doble jornada”, “triple jornada”, la “feminización de la pobreza” y la “feminización del empleo” como modo de trabajo asociado a las mujeres, es decir jornadas parciales, cuentapropistas (Rittich, 2002) como estructuras de trabajo en las que las mujeres se insertan y que se identifican con la informalidad, y a su vez un sistema que la necesita para la sostenibilidad de la vida como “proceso que hace referencia no sólo a la posibilidad de que la vida continúe, sino a que se desarrolle en condiciones de humanidad” (Carrasco, 2009, p. 46)⁹².

En el informe de la OIT “*Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*”⁹³ se analiza el estatus de las licencias por maternidad y las políticas de cuidado partiendo de la consideración que la licencia por maternidad (remunerada y con protección del empleo y la salud) es precondition del derecho a cuidar y ser cuidado como pilares necesarios para la igualdad de género en el mundo del trabajo, y en este contexto de se hace la observación que nuestro país se encuentra entre los 64 países (sobre 185 estudiados) que no alcanzan el estándar internacional mínimo de licencias por maternidad de 14 semanas.

⁹¹ Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT) en Argentina realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) entre octubre y diciembre de 2021 con la cual se busca caracterizar la vida de personas de distintas edades y el tiempo que le dedican a las actividades que realizan dentro y fuera de los hogares. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117#:~:text=INDEC%3A%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%3ADstica%20y%20Censos%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20Argentina&text=Entre%20octubre%20y%20diciembre%20de,y%20fuera%20de%20los%20hogares>.

⁹² Carrasco, C. (2009). “*Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*”. Revista Papeles de relaciones ecosociales y cambio global N° 108 2009, pp. 45-54.

⁹³ OIT, “*Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_838659.pdf

Sobre todo, porque la OIT en su Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (OIT 2021e)⁹⁴ pide a los Estados que fomenten políticas públicas en cuanto sistemas de seguridad social con perspectiva de género.

En suma, y tal como lo plantea la CEPAL se debe reconducir el derecho del trabajo, en virtud que el mercado de trabajo es el ámbito donde las personas generan sus ingresos pero también se generan -al mismo tiempo- las mayores desigualdades de género, a su vez que es el espacio donde las personas articulan o distribuyen sus tiempos, y es aquí donde la impronta sostenida de la división sexual del trabajo requiere de un cambio rupturista de ese sistema sesgado en cuanto el trabajo de cuidados como mochila de las mujeres.

De lo visto, se desprende que se requiere de la intervención del Estado articulada con sectores productivos privados y la familia a fin de lograr la corresponsabilidad en los cuidados ya sea a través de estrategias en los ámbitos de trabajo, marcos normativos ajustados en cuanto redistribuciones de jornadas en conjunto y de manera simultánea con otros actores/rices una intervención estatal concreta a través de servicios/infraestructura, dinero y reconocimiento de tiempos.

2.- Algunos proyectos legislativos presentados

La mayoría de los proyectos legislativos presentados han puesto énfasis en la reforma de la regulación de las licencias -maternidad y paternidad- de la LCT, sin embargo, y tal como se hemos visto en el curso del presente trabajo el punto clave reside en la situación de fragmentación y sesgo ocupacional redundante en la especificidad de los tiempos de licencias, lo que por fin ha llevado a la consideración de la propuesta de viabilidad de un régimen integral de cuidados que sin dudas debe tener su sustento en la plataforma de un régimen integral de licencias para todas aquellas personas que trabajan indistintamente de su actividad o territorio donde las tareas se presten.

No obstante, resulta interesante hacer un breve recorrido por algunos de los proyectos presentados oportunamente.

Según un informe de CIPPEC⁹⁵, -a diciembre de 2013- de los varios proyectos presentados, sólo dos de ellos se referían a implementar un Régimen Integral de Licencias haciendo hincapié en la reforma de leyes que solo contemplan los casos de las

⁹⁴ OIT (2021). Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806098.pdf

⁹⁵ Informe disponible en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf>

trabajadoras asalariadas incluídas en la Ley 20.744 (LCT), Ley 24.714 (Asignaciones Familiares), Ley 23.660 (Obras Sociales) y Ley 24.716 (Licencias especiales) con la propuesta de la extensión de los plazos de la licencia por maternidad incluyendo a madres adoptivas y madres de niños/as nacidos/as sin vida y la ampliación de licencias familiares. Otro proyecto -que en 2012 obtuvo media sanción de la Cámara Alta y compendia 13 proyectos que habían sido estudiados por la Comisión de Población del Senado- proponía la extensión de la licencia por paternidad a 5 (cinco) días y la licencia por maternidad a 180 (ciento ochenta) días, incorporando la licencia por adopción, nacimiento y/o adopción de niños/as con discapacidad, nacimientos múltiples, nacimientos de riesgo, nacimientos fuera de término, enfermedad o discapacidad y transferencia de la licencia por maternidad al padre en caso de fallecimiento de la madre. Sumado a estos dos proyectos -según el mismo informe de CIPPEC- había 45 (cuarenta y cinco) proyectos de ley sobre licencias, de los cuales se destacan 29 (veintinueve) referidos a licencias por maternidad y permisos de lactancia y 14 (catorce) referidos a licencias por adopción incluyendo licencia para la madre y para el tiempo de guarda.

En ese mismo año CIPPEC elaboró también un proyecto para avanzar hacia un esquema universal de licencias que proteja no solo a las trabajadoras y trabajadores del sector formal (caso actual) sino también a personas que trabajan como autónomos y monotributistas no sociales bajo un régimen homogéneo con un piso mínimo a partir del establecido por el Convenio 183 OIT de 98 días de licencia por maternidad paga (o 14 semanas), la ampliación de licencias en partos múltiples y adopciones independientemente del género de las personas. Una licencia por paternidad extendida a 15 días y la creación de una licencia familiar de 60 días pudiendo ser tomada en forma no consecutiva y flexible durante el primer año de vida la criatura recién nacida a elección del goce por parte de la madre o el padre.⁹⁶

Como señalamos, de relevancia es el último proyecto de ley presentado “Cuidar en Igualdad” enviado al Congreso de la Nación por el Poder Ejecutivo en el mes de mayo del 2022, que fue elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y propone la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA)⁹⁷ y la

⁹⁶ Diaz Langou, G. y Fiorito, J (junio de 2016). ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. Documento de Políticas Públicas/Análisis N° 168. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1071.pdf>

⁹⁷ Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/cuidar-en-igualdad-se-envio-al-congreso-de-la-nacion-el-proyecto-de-ley-para-la->

modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado ampliando los derechos de las personas trabajadoras gestantes, no gestantes y adoptantes que se desempeñen en relación de dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as, reconociendo principalmente el derecho al cuidado y la superación de la división sexual del trabajo.

El proyecto se presenta como superador en cuanto a la protección de personas trabajadoras no solo del sector privado, público y formal sino también sectores desprotegidos como personas trabajadoras autónomas, monotributistas y quienes trabajan en el sector informal.

Además el documento categoriza los cuidados a partir de poner de relieve se trata de una inversión estratégica ya que su impacto se da sobre tres ejes: la distribución de las tareas de las cuidado, la contribución a la reducción del desempleo, la reducción de la pobreza, el aumento del consumo interno a partir de la reactivación de la economía y el aumento de la recaudación estatal -en consonancia con lo dicho a través de sus informes por la OIT- y el factor envejecimiento de la población que ha sido proyectada por el INDEC hacia 2040 en un crecimiento de casi el 3,5 millón de personas lo que se equipara a un 46% más que la cantidad actual contra una tasa de natalidad sostenible. Sumado a ello, el sistema pretende cerrar las brechas entre las personas que trabajan en el sector privado en relación de dependencia y como autónomas, reconociendo el derecho al cuidado por el solo hecho de ser personas trabajadoras; de esta manera los períodos de licencias (tanto las nuevas como las existentes en cuanto a su extensión) se prevén cubiertos por el sistema de la seguridad social y con una implementación escalonada en el tiempo (a 8 años desde la vigencia de la ley que apruebe el sistema).

Tabla 7

Implementación progresiva del régimen de licencias propuesto en el SINCA

| Licencia | Progresividad según años de vigencia | | | | | |
|----------|--------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|
| | Ahora | A la entrada en vigencia de la ley | A 2 años | A 4 años | A 6 años | A 8 años |
| | | | | | | |

[creacion#:~:text=En%20qu%C3%A9%20consiste%20el%20proyecto%20de%20ley%3A&text=Promueve%20la%20adaptaci%C3%B3n%20de%20las,cuidados%20en%20el%20C3%A1mbito%20comunitario.](#)

| | | | | | | |
|---|-----------|---------|---------|----------|---------|---------|
| | 90 días | | | 126 días | | |
| Licencia personas gestantes (LCT, RE Casas Particulares, R. Agrario) | | | | | | |
| Licencia personas no gestantes (LCT, RE Casas Particulares) | 2 días | 15 días | 30 días | 45 días | 60 días | 90 días |
| Licencias no gestantes (R. Agrario) | 30 días | | | 45 días | 60 días | 90 días |
| Licencia para adoptantes | No existe | | | 90 días | | |
| Asignación personas gestantes (Monotributistas, Monot. Sociales. T. Autónomos) | No existe | | | 126 días | | |
| Licencia personal o gestante (Monotributistas y T. Autónomos) | No existe | 15 días | 30 días | 45 días | 60 días | 90 días |

Fuente: Proyecto de Ley “Cuidar en igualdad”.

En enero de 2023, el Estado Argentino presentó una solicitud de Opinión Consultiva (OC) ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre “El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”⁹⁸ a fin que el organismo se pronuncie sobre el contenido y alcance del cuidado como derecho humano y su interrelación con otros derechos, a la luz del art. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales, sobre tres ejes: 1) Igualdad y no discriminación; 2) derecho a la vida; y 3) vínculo con otros derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). Por procedimiento, la CIDH el 28 de marzo pasado notificó a los Estados y organizaciones de la sociedad civil sobre el

⁹⁸ Solicitud de Opinión Consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf

requerimiento y la posibilidad de realizar observaciones hasta el 20 de septiembre del corriente año.

Es importante destacar que después de un año de espera, el martes 16 de mayo pasado el proyecto comenzó a tratarse en las Comisiones de Legislación y Trabajo y Mujeres y Diversidad de la Cámara de Diputados de la Nación, a la espera de un debate constructivo y colaborativo a nivel sectorial.

Reflexiones finales

Esta tesis pretendió contribuir al conocimiento sobre la fragmentación del sistema normativo sobre las licencias y los tiempos para el cuidado y las desigualdades que enfrentan las mujeres trabajadoras en relación de dependencia desde un enfoque de género en Argentina desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo a la actualidad, tomando como punto de partida que el derecho del trabajo se estructura sobre principios propios derivados de la protección debida a las personas trabajadoras, además de los principios generales del derecho y principios medulares de índole internacional en cuanto protección de los derechos humanos: el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Así, y a fin de cumplir con el objetivo general comenzamos en el Capítulo I buceando en la construcción de la identidad de la mujer trabajadora a partir del discurso jurídico plasmado en la Ley de Contrato de Trabajo que, casi medio siglo sigue manteniendo una estructura a partir del ideal “hombre trabajador” y la “madre trabajadora”, dando cuenta de la dicotomía público/privado propio de una sociedad patriarcal; sin más que dejando en evidencia la carga del trabajo remunerado cual mochilas femeninas y su traducción en los lugares y condiciones ocupados en el mundo laboral. Asimismo, se ha analizado el robusto marco normativo internacional a partir de los principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Dando cuenta de la protección normativa internacional para con la mujer trabajadora y de la obligación del Estado de dar cumplimiento efectivo a través de medidas de acción positiva.

Continuamos en el Capítulo II dando cumplimiento al segundo objetivo específico a partir de la construcción de un *corpus juris* para analizar y comparar desde la perspectiva de género y los derechos humanos normativas laborales bajo criterios de regímenes maternalistas o corresponsables; la extensión de las licencias por maternidad y paternidad; la existencia o no de licencias familiares, de licencias por adopción y parto

múltiple y el reconocimiento de los tiempos para el cuidado en clave sectorial [privado: Ley de Contrato de Trabajo y público: Ley Marco del Empleo Público Nacional]; en clave territorial [3 provincias -Buenos Aires, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Río Negro- y Ciudad Autónoma de Buenos Aires]; en clave de rama de actividad [Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y el Régimen del Trabajo Agrario] y en clave de un mismo lugar de trabajo: Universidades Nacionales [Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales y el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector NoDocente de las Instituciones Universitarias Nacionales].

Del análisis realizado podemos concluir que, en cuanto a la variable “Medida Política” el sector privado continúa sosteniendo un régimen principalmente maternalista respecto al sector público que ha avanzado hacia regímenes de corresponsabilidad -superando, incluso, los estándares internacionales-. En tanto que, respecto a la variable “Tiempos (en días)” observamos el desconocimiento en el sector privado y el reconocimiento en el sector público del derecho a gozar no solo de los tiempos para el cuidado, sino licencias por nacimiento para personas no gestantes, licencias por adopción y licencias extendidas por partos múltiples y en todos los casos con goce de haberes. Es decir que, las brechas en el mundo del trabajo -y principalmente en el sector privado- surgen del núcleo mismo de la normativa laboral, que se presenta fragmentada a partir de la dependencia según el sector al que pertenezcan, según las actividades en las que se desempeñen, e incluso según el poder de negociación que tengan las asociaciones sindicales representantes. Como vemos, este sistema normativo ensancha no solo las desigualdades habidas entre varones y mujeres reafirmando el sesgo estereotipado de roles determinados por el sistema patriarcal sino también desigualdades entre las propias personas trabajadoras, en términos de personas “preferentemente protegidas por la constitución” según el art. 14bis.

Finalmente, y a fin de abordar el cumplimiento del objetivo específico tercero nos centramos en la dicotomización que se da en la relación laboral [trabajo remunerado] y la incidencia del trabajo no remunerado y el avance hacia el reconocimiento del derecho al cuidado para revertir las brechas de género en el mundo del trabajo. Allí pudimos observar cómo la dedicación de las mujeres al trabajo de cuidados o no remunerado -a partir de los resultados de las encuestas del uso del tiempo- se convierte en una valla para el logro de su autonomía.

Por ello, a lo largo de este trabajo podemos concluir que existen sólidos argumentos para afirmar que la existencia de un sistema normativo fragmentado sobre las licencias y los tiempos para el cuidado impiden cerrar las brechas laborales y las desigualdades que enfrentan las mujeres trabajadoras en relación de dependencia. Sumado a ello, la existencia de normativa apegada a estructuras maternalistas expulsiva de la mujer del mundo del trabajo no se condice ni con las nuevas estructuras sociolaborales ni con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino en pos de garantizar la mentada igualdad sustantiva.

Sabemos que en momentos de crisis -como el actual- las mujeres trabajadoras somos “el hilo más fino” para el recorte del mundo del trabajo formal. Ello sumado a la crisis de los cuidados no parecen mostrar un panorama alentador. El atisbo de luz lo vemos con el tratamiento en Comisiones -de Trabajo y Legislación y Mujeres y Diversidad- de la Cámara de Diputados del Congreso de la Nación del proyecto “Cuidar en Igualdad” de cara al achicamiento de brechas y sesgos en el mundo del trabajo. Seguramente el proyecto sea pasible de cambios y mejoras que serán el producto de un trabajo colaborativo y constructivo. Interesante será el debate sobre la gradualidad de su implementación. Preferentemente para quienes consideramos que en casos donde están en juego los derechos de las personas trabajadoras la gradualidad no hace más que aletargar la agonía. El tiempo transcurrido de permanencia del sistema actual requiere de cambios drásticos, más aun habiéndose dado a conocer el ínfimo gasto que la puesta en marcha insume al Estado⁹⁹.

El recorrido realizado nos permite ratificar que, el reconocimiento del cuidado como derecho humano fundamental es la clave para el cambio, no solo en el mundo del trabajo sino a nivel estructural como pieza del sostenimiento de la vida. Porque no basta con un cambio normativo, se requiere de la valoración de los cuidados como sociedad. De cambios que acompañen ese reconocimiento para el efectivo cumplimiento del cuidado como derecho humano a través de políticas públicas transversales con perspectiva de género.

Lerussi (2020), en un análisis epistemológico feminista del derecho del trabajo se pregunta ¿qué queremos del derecho del trabajo? Mi respuesta, como abogada laboralista feminista -y aun cuando implique ceder en términos de tratamiento y

⁹⁹ Según el Informe presentado por ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) y UNICEF (septiembre, 2022, p. 25) titulado “¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?, al Estado le costaría financiar la implementación del régimen en su pleno vigencia el equivalente a 0,14% del PBI respecto al régimen vigente.

exclusividad de institutos jurídicos-, es transmutar el derecho laboral patriarcal que ya no puede esconder bajo la bandera protectoria los privilegios de género de los que goza el trabajador [hombre]. Porque necesitamos un derecho laboral con perspectiva de género, que en términos disruptivos deje atrás la lógica maternalista y avance hacia un sistema corresponsal donde las partes intervinientes: personas trabajadoras, partes empleadoras, el Estado y las Asociaciones Sindicales articulen acciones para el sostenimiento de los cuidados. No solo se necesitan licencias por maternidad extendidas de acuerdo a estándares internacionales, sino licencias para personas no gestantes en igualdad de tiempos y condiciones y licencias familiares y tiempos para el cuidado, todo ello con goce de sueldo. Un régimen de corresponsabilidad es lo que facilitará la vida de las mujeres trabajadoras en su participación en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad.

Por ello, es imprescindible el deslinde del régimen de las licencias del derecho del trabajo de manera que permita su goce por parte de todas las personas trabajadoras independientemente de la jerarquía o categoría laboral. Se requiere de un sistema de licencias integral, universal e intransferibles para todas las personas trabajadoras - dependientes y autónomas- sin importar el sector, la región, la actividad y/o la modalidad bajo la cual presten servicios. Ese sistema deberá estar a cargo de la Seguridad Social que como parte de sus objetivos atienda las expectativas y necesidades de las personas trabajadoras en actividad. Entiendo que es el paso necesario para un mundo del trabajo corresponsable, inclusivo y con justicia social. Porque el Estado tiene la obligación y la responsabilidad de asegurar el derecho al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones y sin discriminaciones, y el reconocimiento del cuidado como derecho humano es el comienzo.

Porque el ser mujeres trabajadoras también es político.

Referencias bibliográficas

- Abramovich, V. y Courtis, C. (2006). Los derechos sociales como derechos. En *El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional* (pp. 1-46). Buenos Aires: Editorial del Puerto.
- Ackerman, M. (2016). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Ávila Santamaría R., Salgado J. y Valladares L. (Comps.). (2009). *El género en el derecho. Ensayos críticos*. Quito, Ecuador: V&M Gráficas.
- Bareiro, L. (2004). *Estrategias que construyen ciudadanía internacional: por la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, C.R: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México DF: Casa Abierta al Tiempo.
- Birgin, H. (2000). *Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo*, (pp.9-23). Buenos Aires: Biblos.
- Blofield, M. y Martínez Franzoni, J. (2014). Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work-Family Policies. *Revista Cepal*, 114.
https://www.researchgate.net/publication/275327818_Maternalism_Co-responsibility_and_Social_Equity_A_Typology_of_Work-Family_Policies
- Bloj, C. (2021). Taller de Tesis. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación de Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Borderías, C. *Repensar el trabajo de las mujeres*.
https://www.caps.cat/images/stories/Cristina_Borderias.pdf
- Butler, J. (2018). *Cuerpos que importan*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós.

- (2018). *El género en disputa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*, (p. 20).
XV Conferencia Regional sobre la Mujer.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48363/S2200704_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- (2023). *Compromiso de Buenos Aires (LC/CRM.15/6)*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48737/S2300107_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cook, R. y Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. Bogotá: Profamilia.
- Daly, M. & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, Vol. (51), 281-298.
- Díaz Langou, G.; de León, G.; Fiorito, J.; Caro Sachetti, F.; Biondi Rodríguez, A.; & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Dietz, M. G., & Vericat, I. (1990). El contexto es lo que cuenta: feminismo y teorías de la ciudadanía. *Debate Feminista*, 1.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ceig.01889478p.1990.1.1862>
- Eisentein, Z. (1980). Algunas notas sobre las relaciones del patriarcado capitalista. En Eisentein, Z. (Comp.) *Patriarcado capitalista y feminismo socialista* (pp.45-57). México: Siglo XXI Editores S. A.
- Esping- Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías posindustriales*. Barcelona: Editorial Ariel.

- Facio, A. (2016). *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*.
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. México, DF.
https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf
- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. En *El género en el derecho. Ensayos críticos*. (pp.517-538). Quito, Ecuador: V&M Gráficas.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas de la posición "postsocialista"*. Siglo el Hombre Editores. Universidad de los Andes.
- Gatti, A. E. (2015). *Derecho del Trabajo: Manual de las relaciones individuales*. Buenos Aires: Euros Editores SRL.
- Gialdino, R. E. (2013). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guzmán, V. (2020). Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación de Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Jelin, E. (2012). La familia en Argentina: Trayectorias históricas y realidades contemporáneas. En Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (Ed.). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México, DF: Siglo Veintiuno Editores.

- Lerussi, R. (2020). Contornos para una epistemología feminista del derecho del trabajo
 En *Desafíos presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre interseccoes por um novo alvorecer* (pp.11-26). Joacaba: Editora Unoesc.
- Litterio, L. (2017). *El trabajo de mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad*.
 Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--es/index.htm>
- Olavarría, J. (2021). Masculinidades y géneros. [Hipertexto]. Recuperado de Programa Regional de Formación de Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).
<http://prigepp.org>
- Olsen, F. (2000). El sexo del Derecho. En Ruiz, A. (Comp.), *Identidad Femenina y Discurso Jurídico* (pp. 25-43). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*.
<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/fol1%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos.
Serie Mujer y Desarrollo, N° 87. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.
- (2007). *¡Cuánto trabajo mujer!: el género y las relaciones laborales*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- & Rico, N. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derechos de hijos, padres y madres. *Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio N° 12*.

- ; Faur, E. & Gherardi, N. (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. *Serie Mujer y Desarrollo, N° 56*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En Castell, C. (comp.), *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 31-52). Quito, Ecuador: Paidós.
- (2018). *El desorden de las mujeres: democracia, feminismo y teoría política*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Pimentel, S. (s. f.). *El rol de la CEDAW en la construcción de la ciudadanía de las mujeres*. <https://www.oas.org/es/CIM/docs/DemocraciaI-Pimentel.pdf>
- Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan: labores femeninas, Estado y sindicatos: Buenos Aires, 1910-1960*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.
- Rich, A. (1986, 2019). *Nacemos de mujer: la maternidad como experiencia e institución*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Rittich, K. (2002). Feminización y contingencia: la regulación de las oportunidades laborales de las mujeres. En Gherardi, N. (comp.), *Justicia, Género y Trabajo* (pp.19-39). Buenos Aires: Librería Red Alas.
- Ruiz, A. E. C. (2000). *La identidad femenina y discurso jurídico*. Buenos Aires: Biblos.
- Rulli, M. (2021). Madres y/o políticas: entre el derecho a participar y el derecho al cuidado. En *Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Políticas Públicas y Multidisciplinarias*. (pp.113-132). Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Satz, D. (2015). *Por qué algunas cosas no deberían estar a la venta: Los límites morales del mercado*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

- Scott, J. W. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas M. (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp.265-302). México: PUEG.
- Tronto, J. (2004). Ponencia: “Cuando la ciudadanía se cuida: Una paradoja neoliberal del bienestar y la desigualdad”. En Congreso Internacional Sare 2004: “¿Hacia qué modelo de ciudadanía?”. Recuperado de:
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2004_es.pdf
- Vázquez, G. (2020). Introducción. En *Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho del Trabajo* (pp.10-11). Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Wainerman, C. (s. f). *Familia, trabajo y relaciones de género*. Escuela de Educación, Universidad de San Andrés.
<http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Familia-trabajo-y-relaciones-de-genero.pdf>

Referencias jurídicas

- Decreto 366/2006. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. 31 de marzo de 2006.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115242/norma.htm>
- Decreto 2014/2006. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. 27 de febrero de 2006.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

Decreto 879/2013. Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad, Adopción, Licencia por Paternidad o Licencia Familiar por Nacimiento y Franquicias por Lactancia para el personal del Estado Provincial de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. 26 de abril de 2013. <http://www.saij.gob.ar/879-local-tierra-fuego-regimen-licencia-prenatal-maternidad-adopcion-licencia-paternidad-licencia-familiar-nacimiento-franquicias-lactancia->

Decreto 1246/2015. Convenio Colectivo para Docentes de las Universidades Nacionales. 1 de julio de 2015.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248779/norma.htm>

Decreto 140/2022. Aprueba el Acta Acuerdo del 18 de noviembre de 2021, correspondiente a las licencias parentales para el personal comprendido en el régimen de la Ley 10.430. 11 de febrero de 2022. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2022/140/281168>

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (T. O.) 13 de mayo de 1976.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 10.430. Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública. 31 de julio de 1986. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/1986/10430/6400>

Ley 25.164. Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. 6 de octubre de 1999. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

Ley 471. Ley de Relaciones Laborales CABA. Texto consolidado por Decreto 6025/2000. 8 de septiembre de 2000.
<https://digesto.buenosaires.gob.ar/buscador/ver/4842>

Ley 26.727. Régimen del Trabajo Agrario. 27 de diciembre de 2011.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/texact.htm>

Ley 911. Régimen de licencia prenatal y por maternidad, paternidad, Nacimiento, lactancia y adopción para agentes del Estado Provincial de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. 19 de diciembre de 2012.

<http://www.legistdf.gob.ar/lp/leyes/Provinciales/LEYP911.pdf>

Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. 3 de abril de 2013.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/texact.htm>

Ley 5348. Régimen de Licencia Familiar por nacimiento en las modalidades: prenatal, maternidad y paternidad y lactancia obligatorio, unificado y remunerado, para todos los agentes públicos que se desempeñen en el ámbito del sector público provincial de Río Negro. 15 de diciembre de 2018.

<https://web.legisrn.gov.ar/digesto/normas/ver?id=2018120025>