

¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales

Gala Díaz Langou | José Florito

La reconfiguración del actual esquema de licencias por maternidad, paternidad y familiares puede lograr tres objetivos que son clave para la Argentina: en primer lugar, contribuir a la efectiva conciliación entre la vida productiva y la reproductiva. En segundo lugar, mejorar el bienestar y el desarrollo de los niños recién nacidos. En tercer lugar, distribuir la carga de las tareas de cuidado y domésticas de una forma equitativa, allanando el camino para una plena inserción laboral de las mujeres. A la vez, promueven la construcción de la masculinidad desde una perspectiva que cuestiona los esquemas heteronormativos y que reproducen estereotipos de género vinculados a la imagen del varón proveedor y ajeno a la vida familiar.

A pesar de la importancia de estas políticas, en Argentina sólo uno de cada dos trabajadores que son padres o madres puede acceder a una licencia. Y los que acceden, lo hacen de forma diferenciada, dependiendo de su categoría ocupacional en el mercado laboral. La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) regula el empleo privado y establece 90 días de licencia por maternidad y apenas 2 días de licencia por paternidad.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) regula el empleo en la Administración Pública Nacional y dispone de 100 días de licencia para la madre y 5 días hábiles para el padre. Los empleados públicos provinciales y municipales, por su parte, están sujetos a las leyes jurisdiccionales, que varían enormemente en la cobertura de días. Algunos sectores económicos negociaron ampliaciones en los plazos reconocidos por la LCT. Por otra parte, todos los trabajadores informales, monotributistas y autónomos, que representan a la mitad de los trabajadores, no pueden acceder a ningún tipo de licencias.

CIPPEC propone avanzar en un esquema universal de licencias que promueva la coparentalidad en donde todos los padres y las madres compartan responsabilidades de cuidado. Hubo varios proyectos de ley en el Congreso Nacional que buscaron avanzar en la ampliación del régimen de licencias, pero no se logró aprobar ninguno.

En este contexto, este documento busca extraer lecciones de las provincias que lograron avanzar más que el gobierno federal en el establecimiento de regímenes más equitativos.

RESUMEN EJECUTIVO

CIPPEC

Centro de Implementación
de Políticas Públicas para
la Equidad y el Crecimiento

Beneficios de las licencias

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares no solo son un derecho de los trabajadores¹, sino también una condición habilitante para el efectivo goce de derechos de sus hijos e hijas.

Las licencias generan tres beneficios concretos para la sociedad.

En primer lugar, las licencias son un instrumento clave para la conciliación de la vida productiva con la reproductiva. En este sentido, permiten a los trabajadores formales liberar “tiempo” del empleo remunerado para destinarlo a la crianza. Sin embargo, el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral no fue acompañado con una división más equitativa de las tareas dentro de los hogares, ni con una presencia mayor del Estado a través de políticas que garanticen el cuidado de los segmentos poblacionales dependientes: niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Esta situación disminuye la cantidad de horas que las familias pueden dedicar a las tareas intrahogar, situación que a menudo es resuelta con el subsidio que las mujeres hacen a la sociedad a través de la “doble jornada”²: a las horas de trabajo remunerado se suman las de trabajo no remunerado³.

En segundo lugar, abundan los estudios que demuestran el impacto que este tipo de políticas tiene sobre el bienestar de los recién nacidos durante sus primeros meses de vida⁴. Garantizar que los niños gocen de la presencia de sus padres durante sus primeros meses de vida tiene enormes rendimientos en el mediano y largo plazo.

Finalmente, promover un esquema de correspondencia familiar y estatal permitirá debilitar la concepción errónea de que “las mujeres cuestan más” a la hora de contratar un empleado. Esto contribuiría a una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres, situación en la que Argentina muestra un grave déficit a pesar de los avances realizados (PNUD, 2015).

A pesar de las virtudes de las licencias, en Argentina hay enormes déficits. El acceso está condicionado a la modalidad de inserción laboral, y solo uno de cada dos trabajadores puede gozar de las licencias. Incluso considerando el universo de los trabajadores formales, la mayor parte de los regímenes, heterogéneos de por sí, están por debajo de las recomendaciones internacionales en términos de duración.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT),

que regula el empleo privado, establece 90 días de licencia por maternidad y 2 de licencia por paternidad. Sin embargo, sobre esta base, los convenios colectivos de trabajo permiten ampliar estos períodos, por lo que también se observan diferencias en la duración de las licencias entre los empleados regulados por la LCT de diferentes sectores de actividad. Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que regula el empleo en la Administración Pública Nacional dispone una licencia de 100 días para la madre y de 5 días hábiles para el padre. El empleo público provincial, por su parte, es el que presenta mayor varianza. Hay provincias que reconocen licencias maternales de 90 días, otras de 180, hay provincias que no garantizan a los padres licencias por nacimiento de hijo, mientras que otras les otorgan 20 días. Por otro lado, todas las legislaciones con las que el país cuenta en la materia invisibilizan la existencia de familias no tradicionales, dificultando la organización familiar de aquellos quienes no cuentan con el esquema madre-padre; puntualmente las familias de la diversidad sexual y otros esquemas familiares que, por diferentes circunstancias, se alejan del esquema heteronormativo.

En este contexto, resulta evidente la necesidad de avanzar con una Ley Nacional de Licencias por Maternidad, Paternidad y Familiares, tal como CIPPEC propuso desde 2013 (Bonari, Díaz Langou, & Repetto, 2013) y se detalla en el Recuadro 1. Existen múltiples proyectos de ley con estado parlamentario en el Congreso de la Nación. No obstante, a pesar de la existencia del compromiso de legisladores de diversas fuerzas políticas en la materia y del apoyo de muchos organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, no se logró el tratamiento ni la sanción completa de ninguno de estos proyectos.

Este documento busca aprender de la experiencia de provincias que lograron modificar sus regímenes de licencias para informar el proceso de incidencia a nivel nacional. Para ello, se analizan los elementos clave que podrían servir para explicar los orígenes del cambio de legislación en varias provincias respecto de este derecho. Se estudian cuatro casos en los que hubo cambios de normativa provincial sobre licencias en el período comprendido entre 2000 y 2015. A la vez, se analizará si las modificaciones en los regímenes de estas cuatro provincias apuntaron a un esquema de coparentalidad y división equitativa de tareas intrahogar o reforzaron el rol cuidador de las mujeres, lo que se denomina “maternalismo” (Blofield & Martínez Franzoni, 2014).

Analizar los determinantes de un cambio de política que amplíe las licencias por maternidad, paternidad y parentales desde una perspectiva de derechos y respetuosa de la equidad entre los géneros es clave para entender los factores políticos, legislativos e institucionales que inciden en la integración de una política de licencias que se funde en la equidad de acceso y calidad para todos los trabajadores.

Déficit en Argentina

1 El uso de un lenguaje que no discrimine por género es una de las preocupaciones de los autores. Sin embargo, dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de todos los géneros, se optó por emplear el genérico tradicional masculino. Los autores entienden que todas las menciones en genérico representan siempre a todos los géneros, salvo cuando se especifique lo contrario.

2 Algunos autores hablan de una triple jornada laboral, en la medida en que las mujeres también se ocupan prioritariamente de atender parientes enfermos, desarrollan estrategias alternativas de obtención de ingresos y cumplen roles participativos en la política y la sociedad de las comunidades en las que viven.

3 Pautassi (2011).

4 Ver Carneiro, Loken y Salvanes (2015); Avendano, Berkman y Brugiavini (2015); OIT (2006); Aulicino et al. (2013), entre otros.

CIPPEC propone **avanzar hacia un esquema universal de licencias**. Esto será un gran desafío y requerirá una visión innovadora que supere los sesgos ocupacionales que tiñeron la formulación de políticas sobre esta materia.

Existen progresos en la Argentina (como la Asignación Universal por Embarazo, AUE) que permiten avanzar en la universalización de la cobertura de las licencias por maternidad. Es posible cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras a partir de un único sistema cuya puerta de entrada sea el nacimiento del hijo y por ende, que alcance a todos los padres y madres sin importar su categoría de informales o desocupados. La propuesta presentada por CIPPEC incluye a todos los padres y madres, independientemente de los métodos de concepción o del carácter biológico del hijo.

El carácter universal de la propuesta debe ser tomado como un fin y no necesariamente como un medio. Por lo tanto, si por razones de economía política y de costos no fuese posible generar una cobertura única, sería posible equiparar los derechos a través de la articulación de instrumentos contributivos (como las licencias para los trabajadores formales, extendiéndolas a los trabajadores formales actualmente no cubiertos) con instrumentos no contributivos (como la AUE). El desafío central en la consecución de la universalidad radica en la inclusión de los grupos actualmente no cubiertos: los trabajadores formales independientes (monotributistas no sociales y autónomos) y los trabajadores informales.

Considerando los enormes desafíos que implica esta política dado el grave atraso de la situación de las licencias en nuestro país, y teniendo en cuenta los antecedentes existentes a nivel nacional, como por ejemplo la Ley de Trabajo Agrario que establece una licencia por paternidad de 30 días, se propone un esquema gradual de implementación.

Una vez que se logren universalizar las licencias a todos los trabajadores y trabajadoras que sean padres y madres, será necesario homogeneizar la cobertura con la definición de un piso común. La nueva ley debería considerar como mínimo el plazo establecido en el Convenio 183 de la OIT: **98 días de licencia por maternidad paga** (o 14 semanas). Este esquema también debería reconocer la posibilidad de ampliación de las licencias en partos múltiples y en casos de adopción, incluidas las parejas del mismo sexo. **Este piso no implica ignorar los derechos adquiridos de determinados sectores**, que han logrado acordar un plazo mayor, **que deberían ser respetados**.

Para reducir los sesgos de género (que afectan la inserción de las mujeres en el mercado laboral y la división de roles en el interior de los hogares), resulta fundamental extender a un **mínimo de 15 días la licencia por paternidad** y crear una **licencia familiar de 60 días que pueda ser tomada de forma no consecutiva y flexible durante el primer año de vida del bebé, por el padre o la madre**. Esto incluye a todas las parejas que adoptan un niño menor de un año, considerando la misma suma de días por licencia, independientemente del género de los padres. De acuerdo a los modelos de la experiencia internacional y a diversos estudios que revelan el gran impacto de la participación de los padres en la crianza de los niños, se sugiere incorporar mecanismos de incentivos para que estas licencias sean utilizadas, en mayor medida, por parte de los padres. Esto puede implicar, a modo de ejemplo, un cupo de días máximos a ser tomados por la madre (menor a la mitad), mientras que el resto deben ser tomados obligatoriamente por el padre. Otro mecanismo consiste en definir una tasa de reemplazo del salario mayor si quién se toma la licencia es el padre⁵.

En cualquier caso, la norma por sí misma no es suficiente: para que las familias puedan y quieran optar por hacer uso de este tipo de licencias, es imprescindible **generar un cambio** cultural de mediano y largo plazo relacionado a la división de roles de cuidado intrahogar. Para ello, se requiere un activo rol comunicacional por parte del Estado para promover cambios culturales.

Fuente: Sobre la base de Repetto, Díaz Langou, Aulicino, Achával y Acuña, 2016, mimeo.

⁵ Para mayor información sobre lecciones aprendidas de la experiencia internacional, ver los casos de Finlandia, Noruega y Suecia (De Achaval y Aulicino, 2015; cippec.org/primerainfancia).

Primera infancia

Licencias y cuidado de la primera infancia

Las licencias maternales, paternales y familiares son parte de los derechos que los trabajadores de Argentina poseen en su condición de tales. Las de maternidad se otorgan a la madre en el período inmediatamente anterior y posterior al parto o de la adopción de un niño, mientras que las de paternidad son el equivalente otorgado al padre. Las licencias familiares (también denominadas parentales) se otorgan para el cuidado de niños cuando finalizan las anteriores o en cualquier momento posterior hasta que el niño cumpla determinada edad.

Las licencias tienen un rol esencial en la provisión de cuidado parental que promueva el desarrollo infantil. Está demostrado que la estimulación temprana (particularmente durante el período conocido como los “primeros 1000 días”) permite la generación de mayor cantidad de conexiones neuronales y dispara el desarrollo de funciones cognitivas, motrices y superiores de los niños. A su vez, numerosos estudios señalan los rendimientos a largo plazo que la inversión en tiempo y estímulos tiene para el capital humano de los niños (Carneiro, Loken, & Salvanes, 2015).

La protección de la primera infancia y de la madre dio origen a la figura de las licencias entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. El Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (1919) establecía la prohibición del trabajo de la mujer embarazada durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto y la obligación de que a la mujer se le provea de los medios necesarios para la manutención propia y la del recién nacido en un ambiente de buenas condiciones de higiene. La Convención N° 3 recogió experiencias de países pioneros en este sentido y sentó precedentes (y obligaciones para los países suscribientes).

Con el tiempo, los estados fueron avanzando en la regulación de este derecho dentro de sus normativas nacionales. Sin embargo, esta recomendación abrevaba en una concepción de la dinámica familiar caracterizada por la primacía del hombre en la provisión de ingresos y de la mujer en las tareas domésticas y de cuidado y en la existencia exclusiva y excluyente de familias conformadas estrictamente por la unión de un varón y una mujer.

La modificación de ese patrón familiar en las décadas recientes llama a una reconfiguración del derecho a las licencias, que garantice una inserción de calidad de la mujer en el mercado laboral, promueva la división de las tareas hogareñas y alcance a todos los trabajadores.

Equidad laboral

Licencias y equidad laboral

A pesar de los avances normativos y culturales respecto del trabajo femenino remunerado, persiste una importante discriminación por género que se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones y ascensos, fundamentalmente en el acceso a puestos de decisión. Esta situación afecta particularmente a las mujeres de los sectores de menores ingresos, que suelen tener mayor cantidad de hijos y se inician en la vida reproductiva de forma más temprana (Acuña, 2015). A su vez, a diferencia de las clases media y alta, sus ingresos no les permiten adquirir en el mercado los servicios que el Estado no provee. En estos casos, la disyuntiva entre el trabajo remunerado y el cuidado se resuelve saliendo del mercado laboral o aceptando puestos de menor responsabilidad o bien, incorporándose al sector informal, con la precarización que esto implica.

Uno de los mitos en torno al empleo femenino radica en la idea de que ellas resultan más “costosas” para los empleadores que los hombres (Esping-Andersen, 2010). El mito de que las mujeres son más costosas se deconstruye cuando se analizan las estadísticas de costos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que los costos monetarios directos del empleador asociados a la contratación de una mujer son muy reducidos, representando menos del 2% de la remuneración bruta de las mujeres (Abramo & Todaro, 2002). En la realidad, estos mayores costos que las empresas deben enfrentar para contratar a las mujeres se originan en normas protectoras especiales establecidas en la legislación laboral y en una mayor tasa de ausentismo de la mujer debido a las tareas que deben realizar en sus hogares (Abramo, 2006).

Un esquema de licencias familiares por maternidad y paternidad que, financiados por la seguridad social, se base en la equidad de género, contribuiría a desterrar este mito que dificulta el acceso de calidad de las mujeres en el mercado de trabajo. Las licencias son, entonces, un elemento fundamental para la reconciliación de la vida productiva y la reproductiva. Sin embargo, y aunque parezca contraintuitivo, el aumento desmedido de los días asignados a las licencias por maternidad puede reforzar esta asociación naturalizada entre mujer, hogar y cuidado.

Licencias y corresponsabilidad

La maternidad y la paternidad son funciones clave en la sociedad. Es necesario avanzar hacia la articulación de las economías de la producción y de la reproducción para lo cual las licencias resultan un instrumento fundamental.

La concepción de que las mujeres son las *encargadas naturales* de las tareas de cuidado no solo permea las prácticas diarias de la organización social de las tareas hogareñas, sino también

el proceso de diseño e implementación de políticas públicas. Para combatir este dogma, es necesario que se regule el sistema de licencias siguiendo lineamientos de equidad social y de corresponsabilidad entre varones y mujeres en la parentalidad (coparentalidad).

El convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT (que Argentina no ratificó) establece un piso de 14 semanas de licencia con una tasa de reemplazo de, al menos, dos tercios del salario, financiado por la seguridad social. Sobre las licencias por paternidad y familiares no hay normas internacionales que recomienden la adopción de pisos. Blofield y Martínez Franzoni (2014) construyen una tipología de licencias en función de su promoción de la coparentalidad (y, por tanto, de la equidad de género) y de la equidad social observando si el derecho se efectiviza para todos los trabajadores independientemente de su inserción en el mercado laboral formal (Blofield & Martínez Franzoni, 2014).

Las autoras reconocen la necesidad de un piso maternalista en la medida en que las mujeres efectivamente requieren de un período para recuperarse del parto y establecer lazos con el recién nacido⁶. Ese piso, argumentan, se satisface con las 14 semanas que establece el Convenio 183 de la OIT. Licencias de maternidad más extensas son categorizadas como maternalistas, dado que promueven la noción del cuidado del niño como responsabilidad primordialmente femenina. En el caso de la licencia por paternidad, el piso consiste entre 1 y 5 días para los padres. Licencias inferiores o iguales a este piso promueven el maternalismo al excluir a los padres de las responsabilidades de cuidado. Las licencias por paternidad que superan los cinco días son consideradas por las autoras como promotoras de la coparentalidad. Las licencias familiares que son compartibles por ambos progenitores o adoptantes también promueven la coparentalidad. (Blofield & Martínez Franzoni, 2014).

En Argentina, la mayoría de los regímenes de licencias considerados caen en la categoría de maternalistas. Las mujeres siguen asumiendo la responsabilidad de las tareas hogareñas y de cuidado sin que se promueva una más justa distribución entre ellas y los varones, y sin remuneración. Esta situación es particularmente penosa para las mujeres pobres, dado que estas no tienen la opción de salvar la disyuntiva a través de la contratación de servicios privados.

Cambios y continuidades en los regímenes de licencias en Argentina

Normativa a nivel nacional

La principal herramienta legislativa que regula las licencias en la Argentina a nivel nacional es la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) que se refiere a licencias por maternidad, permisos de lactancia, licencia por paternidad, período de excedencia y licencias parentales. Esta ley alcanza solo a los trabajadores formales en relación de dependencia. Establece 90 días de licencia por maternidad, de los que se computan 45 días antes de la fecha de parto y 45 días después. La licencia es paga durante el período, las trabajadoras reciben una asignación familiar igual al sueldo, que es financiada por ANSES. Las trabajadoras embarazadas pueden modificar estos períodos, solicitando trabajar hasta 30 días antes del parto y pasar los 15 días restantes para cuando nazca el bebé. La Ley del Régimen de Trabajo Agrario (26727/11) iguala este beneficio, como también la Ley Sobre el Régimen de Trabajo de las Trabajadoras de Casas Particulares. Además, estos noventa días, inferiores a lo recomendado por la OIT, pueden ser ampliados a través del instrumento de los Convenios Colectivos de Trabajo. La LCT, a su vez, establece una licencia por paternidad (licencia por nacimiento de hijo, dentro del capítulo de licencias especiales) de 2 días, de los que al menos uno debe ser hábil. Nuevamente, este período puede ser ampliado por los Convenios Colectivos de Trabajo. La licencia es paga y los costos corren a cargo del empleador. La Ley de Trabajo Agrario reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos.

Respecto del empleo público, el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la Administración Pública Nacional establece 100 días pagos de licencia por maternidad y 5 días de licencia por paternidad.

Como queda de manifiesto, todos los regímenes de licencias a nivel nacional tienen una lógica maternalista que posiciona a la mujer en el centro de las tareas hogareñas y de cuidado, a excepción del que regula el trabajo agrario, que ha avanzado en la promoción de la coparentalidad. A pesar de los numerosos proyectos de ley con estado parlamentario que existen en el Congreso, y que son propuestos por diferentes fuerzas políticas, no se ha logrado avanzar en una ampliación de los derechos a las licencias que considere la prestación desde un enfoque de género y que incluya a los trabajadores del sector informal y a los monotributistas.

Esquemas de licencias

⁶ El piso maternalista está pensado para que la mujer tenga tiempo de recuperarse luego de un parto. Sin embargo, no reconoce en sí la existencia de situaciones en las que la tenencia de hijo no se da por esa vía: es el caso de adopciones, sean de parejas heterosexuales u homosexuales.

Esquemas provinciales

Normativa comparada a nivel provincial

Entre 2003 y 2015, 14⁷ de las 24 jurisdicciones subnacionales tuvieron cambios en sus regímenes de licencias por maternidad, paternidad y/o familiares para los empleados públicos provinciales. De estas, 12 tuvieron una única modificación normativa, mientras que las provincias de La Rioja y de Tierra del Fuego tuvieron dos. Otras provincias, como Salta, tienen proyectos de ley con estado parlamentario, pero aún no tratados o sancionados.

Teniendo en cuenta estos cambios, 4 de las 24 jurisdicciones no satisfacen el piso mínimo que recomienda la OIT, al tener licencias por maternidad para los empleados públicos provinciales inferiores a los 98 días (Salta, Jujuy, Entre Ríos y Buenos Aires). 9 de las 24 tienen esquemas maternalistas, al tener licencias por maternidad superiores a la recomendación de la OIT en cantidad de días y licencias por paternidad iguales o inferiores a los 5 días (Catamarca, Chubut, Capital Federal, Corrientes, Formosa, Mendoza, Misiones, San Juan y Santa Cruz). 10 provincias tienen esquemas algo ambiguos: mientras que sus licencias por maternidad superan y, en algunos casos, duplican las 14 semanas recomendadas por la OIT, sus licencias por paternidad también superan los cinco días. Sin embargo, es necesario notar que, dentro de ese grupo, hay esquemas que tienden al maternalismo y otros a la corresponsabilidad, dependiendo de la proporción entre días otorgados a las madres y días otorgados a los padres. La tendencia general, sin embargo, es hacia el maternalismo, dado que ninguna licencia por paternidad supera los 30 días, mientras que ninguna de maternidad es inferior a los 120 días.

Solo una provincia, la de Tierra del Fuego, puede categorizarse dentro de la categoría de esquemas de corresponsabilidad. Las empleadas públicas gozan de 30 días de licencia por maternidad, mientras que los empleados públicos tienen 15 días de licencia por nacimiento de hijo. A esto se suman 180 días que pueden ser divididos por consenso entre ambos progenitores.

Este resumen de los cambios normativos operados en el período considerado da cuenta de la enorme heterogeneidad que se observa entre las diferentes jurisdicciones. La diversidad geográfica encuentra correlato dentro de cada jurisdicción en una heterogeneidad sectorial. Los empleados informales o monotributistas no gozan del derecho a las licencias; los empleados del sector privado están sujetos al esquema acordado en la Ley del Contrato de Trabajo o en lo acordado en los Convenios Colectivos. Algunas normativas jurisdiccionales alcanzan a los empleados municipales, mientras que otras los excluyen. Esto se traduce en una desigualdad que vulnera a los trabajadores dependiendo del lugar físico y de la rama de actividad en la que están insertos, por un lado, y desnivela las

oportunidades de goce pleno de derechos de sus hijos, por el otro.

Explicar por qué las provincias cambian sus regímenes de licencias y las características que estos asumen respecto de la equidad de género y la división de tareas intrahogar es una tarea compleja que requiere un análisis pormenorizado caso por caso. Sin embargo, hay ciertos factores que pueden ofrecer pistas acerca de las motivaciones para modificar las licencias y de la naturaleza de estos cambios.

Posibles factores explicativos

Las legislaturas provinciales tienen competencia para regular el empleo público provincial. El empleo privado está reglado, como se dijo anteriormente, por la Ley de Contrato de Trabajo y los diferentes Convenios Colectivos Sectoriales. Por lo tanto, las leyes provinciales sobre esquemas de licencias solo alcanzan a los empleados públicos provinciales.

Un factor clave para tener en cuenta es la **proporción de empleados públicos** de cada provincia. Una alta proporción de empleo público está asociada con un gasto superior de la Provincia, como empleadora, en la medida en que tendría que contratar un reemplazante de la trabajadora o el trabajador en uso de licencias por más días. Es cierto, no obstante, que una mayor proporción de empleados públicos podría implicar mayores rendimientos electorales para el impulsor de la normativa. Sin embargo, a menos que el proyecto tenga origen directamente en el Poder Ejecutivo, el reconocimiento de la sanción de leyes se diluye en el cuerpo colegiado de la Legislatura y no suele rendir en términos electorales.

Otro elemento interesante es la **sindicalización de los empleados públicos**, que tiene impacto en el peso relativo que tendrán esos sindicatos para impulsar o apoyar iniciativas legislativas que amplíen derechos laborales. En aquellas provincias donde existe un sindicato mayoritario se podría esperar que el impulso sindical sea mayor. La atomización gremial puede llevar a la competencia entre los gremios para ser los garantes de los derechos laborales; esto, a su vez, puede llevar a una "carrera" para demostrar qué sector es el que más satisface las aspiraciones de los empleados públicos. Sin embargo, como la normativa regula las relaciones laborales independientemente de los sindicatos a los que los empleados estén afiliados, no existen muchos incentivos a cambiarse de afiliación en función de la agenda legislativa que promueva cada gremio. Un sindicato fuerte, en cambio, tiene mayor poder de negociación vis a vis el Estado y los legisladores para imponer sus puntos de vista.

Otro elemento importante a tener en cuenta es quién ejerce el cargo de gobernador, fundamentalmente, **su género**. Cierta literatura enfatiza el hecho de que, incluso controlado por ideología,

Heterogeneidad y segmentación

⁷ Estas son Chaco, Córdoba, Corrientes, La Pampa, Mendoza, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, La Rioja, Tierra del Fuego y Tucumán.

pertenencia partidaria, o posición en el gobierno, las mujeres tienden a gobernar y legislar teniendo en cuenta cuestiones de género más que los hombres (Kittilson, 2008)⁸. En este caso puntual, es esperable que aquellos gobiernos encabezados por una mujer no solo tengan una mayor probabilidad de modificar los esquemas de licencias, sino también de modificarlos en dirección a la corresponsabilidad intrahogar, haciendo a los hombres partícipes del cuidado y la atención de sus hijos durante los primeros meses de vida.

Finalmente, un importante factor a tener en cuenta es la institucionalización de la cultura de cada jurisdicción en las normativas rectoras. La **laicidad de las constituciones provinciales** puede indicar la mayor o menor probabilidad de que los cambios en los esquemas de licencias tiendan a la corresponsabilidad o, por el contrario, fortalezcan la noción maternalista del cuidado de la primera infancia.

A continuación se utilizarán estos factores explicativos para analizar los cambios normativos en los regímenes de licencias en cuatro provincias argentinas. Se ponderará algunos factores sobre otros debido a su relevancia y a la falta de disponibilidad de datos de algunas variables.

Los 4 casos provinciales

Para testear estos posibles factores explicativos se analizaron los cambios que experimentaron los regímenes de licencias en cuatro provincias. La selección no tiene la intención de ser representativa, sino la de ofrecer un análisis de cada caso concreto y calificar el nuevo esquema adoptado por cada una de las provincias de acuerdo a la metodología propuesta por Blofield y Martínez Franzoni (Blofield & Martínez Franzoni, 2014).

La Rioja

La Rioja es una de las dos jurisdicciones, junto con Tierra del Fuego, que modificó su normativa respecto a los esquemas de licencia por maternidad, paternidad y familiares en dos oportunidades durante el período 2003-2015. En agosto de 2009, la Legislatura Provincial sancionó, por iniciativa del diputado provincial Juan Carlos Vergara (PJ-FPV) la Ley 8.547. Esta modificó la Ley 5.430, permitiéndole a la empleada pública embarazada administrar los 45 días de licencia prenatal a fin de que pueda tomarse un mínimo de 30 y dejar los 15 restantes para el período posnatal. De esta forma, la trabajadoras podían disfrutar de hasta 135 días de licencia luego del parto, cumpliendo así el total de 180 días contemplados. La ley, si bien no amplió

el período de licencias, dotó de mayor autonomía a la mujer para decidir sobre su fraccionamiento.

En abril de 2015, entró en vigencia la Ley N° 9655, que actualizó el plazo de la licencia por maternidad a 210 días corridos, divididos en treinta días previos a la fecha estipulada de alumbramiento y 180 días en el período inmediatamente posterior. A la vez, estableció una licencia por paternidad de 30 días, divididos en 10 días prenatales y 20 posnatales. Este proyecto fue presentado por el diputado provincial Elio Díaz Moreno (PJ-FPV), que posteriormente se desempeñó como Ministro de Salud de la provincia. Los fundamentos de la normativa apuntan al cuidado de la primera infancia, resaltando los beneficios que tiene la presencia familiar durante los primeros días de vida del recién nacido. En declaraciones públicas, el legislador afirmó que la ley también tiene en cuenta la necesidad de equiparar los derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos, dadas las nuevas configuraciones familiares.

Con este esquema, la Provincia de La Rioja es la que otorga un mayor período de licencias por paternidad, y este incluye a padres biológicos o adoptantes. Esto apunta a un esquema de corresponsabilidad. Sin embargo, la cantidad de días de licencia por maternidad (210) y los fundamentos de la normativa apuntan a reforzar la lógica maternalista del cuidado y las tareas hogareñas y siguen invisibilizando la existencia de otros tipos de familias. Por lo tanto, hay cierta ambigüedad respecto a la iniciativa.

A pesar de la ampliación de la licencia por paternidad, los 210 días que se conceden a las mujeres podrían tener un impacto negativo en su desempeño laboral y su ingreso en el mediano y largo plazo, dado que durante ese período no tienen la opción de avanzar profesionalmente. Por otro lado, estos días tampoco se cuentan para la contribución a la seguridad social, por lo que períodos tan extensos ponen a las mujeres en una situación de desventaja vis a vis sus colegas varones.

Santa Fe

En octubre de 2014, la legislatura provincial de la Provincia de Santa Fe sancionó la Ley 13.436, que estableció 180 días corridos de licencia por maternidad y 8 días por licencia por paternidad. La iniciativa fue defendida en el Senado de la Provincia por Raúl Gramajo, y contó con el respaldo de los senadores del FPV Luis Rubeo y Darío Mascioli. Los propulsores afirmaron que la idea era proteger al recién nacido a partir de garantizar la presencia de su familia en los primeros meses de vida.

La ley supuso una actualización de la normativa anterior que regía los esquemas de licencias, que al establecer 90 días para las madres incumplía el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT.

La cantidad de días asignados a padres y madres en la ley implicaban una lógica maternalista,

⁸ A pesar de la evidencia generada por Kittilson, aún resta descifrar los mecanismos por lo que esto sucede. Además, es necesario tener en cuenta que este estudio fue hecho para legislaturas estatales en Estados Unidos, por lo que los resultados podrían variar en otros contextos institucionales. A priori, asignar determinadas agendas por la identidad de género que un individuo posee puede llevar al refuerzo de prejuicios.

al superar ampliamente los 98 días recomendados por la OIT y agregar apenas 5 días para los padres respecto de la regulación anterior. El oficialismo provincial, el Frente Progresista, Cívico y Social, adjudicó a los propulsores de la ley intenciones políticas de desfinanciamiento del Estado provincial. El debate fue arduo, al punto de que el Gobernador, Antonio Bonfatti, se reunió con los senadores peronistas para reducir los días establecidos. Los propulsores se negaron y finalmente la ley fue aprobada.

Sin embargo, el Gobernador hizo uso del veto parcial, aduciendo falta de conveniencia respecto del gasto fiscal que el esquema planteado significaría. Argumentó, además, que la normativa anterior estaba en línea con lo pautado a nivel nacional con la Ley de Contrato de Trabajo, y desconoció el Convenio 183 dado que este no fue ratificado por Argentina. En su veto parcial, dejó el artículo que concede a los padres 8 días de licencia por nacimiento de hijo, y redujo a 105 los días de licencia por maternidad. Esta modificación redujo, como efecto colateral, la impronta maternalista de la ley, equiparando (hacia abajo, eso sí) la cantidad de días que el Estado dispone de licencias para padres y madres. La Asociación de Trabajadores del Estado manifestó su desacuerdo con el veto, e instó al Senado Provincial a que lo rechace, lo que no ocurrió en la práctica.

Mendoza

Las modificaciones al régimen de licencias para empleados públicos de la Provincia de Mendoza fueron escalonadas. En octubre de 2005, la Ley 7.426 amplió el plazo de las licencias correspondientes a las madres a 120 días corridos, aumentándolo en 30 días. Esta modificación tuvo origen en cierto malestar entre organizaciones de la sociedad civil por lo desactualizado del régimen anterior respecto de normativas en otras provincias y otros países de América Latina.

El 26 de junio de 2014 se realizó la reforma más importante en cuanto a licencias por paternidad. Se promulgó la Ley 8.678 que amplió el plazo de la licencia por maternidad a 15 días a partir del nacimiento del niño o entrega en caso de adopción. El proyecto fue presentado por Sonia Carmona (PJ-FPV), que sostuvo que buscaba revalorizar el rol de la familia en la sociedad, fundamentalmente involucrando a los varones en las tareas de cuidado y quehaceres domésticos. Esto llevaría, según sus palabras, a equilibrar las responsabilidades entre los géneros, así como también desterrar la arraigada concepción de que sería natural que, por el solo hecho de ser mujer, la madre deba ocuparse exclusivamente de la crianza.

La iniciativa de la diputada Carmona contó con el respaldo inmediato del líder de la CTA oficialista, Hugo Yasky, quien a fines de 2014 impulsó la misma norma a nivel nacional, con el apoyo de la OIT.

El caso mendocino es particularmente interesante porque se trató de una demanda popular

canalizada a través de las instituciones públicas. Según reportan los medios provinciales, desde 2013 la ciudadanía se había movilizado juntando firmas para exigir la ampliación de las licencias. Tanto el Ministerio de Salud Provincial como la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud respaldaron estas movilizaciones, haciendo un comunicado de prensa conjunto.

Tierra del Fuego

La Provincia de Tierra del Fuego tuvo dos cambios significativos en cuanto a su régimen de licencias para empleados públicos. Uno, el primero, tuvo un perfil más bien maternalista, pero el otro representa un avance ejemplar en lógicas de corresponsabilidad.

En enero de 2007 se promulgó en Tierra del Fuego la Ley 728, modificatoria del texto de la Ley 248. Establecía que las madres tendrían derecho a tomarse 210 días durante su embarazo, divididos en 30 anteriores al parto y 180 posteriores a él. Los padres, por su parte, gozarían de 15 días de licencia por nacimiento de hijo. A pesar de este plazo relativamente extendido de licencias por paternidad, el hecho de que las madres gozaran de 210 días le daba al esquema un perfil maternalista. Esto tiene sentido dado que se contó con la asesoría y el apoyo de los profesionales de los hospitales públicos, que fundaron su respaldo en los beneficios que tiene para el recién nacido contar con la presencia materna y la alimentación con leche materna exclusiva. El esfuerzo, entonces, estuvo inscripto en la lógica del cuidado de la primera infancia más que en la de la equidad de género.

En diciembre de 2012, sin embargo, se sancionó el Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad, Ley 911. El proyecto derogó la Ley 728, ratificando la licencia de 210 días pero estableciendo que los 180 días post parto pueden ser transferidos o compartidos con el cónyuge, conviviente o progenitor. En ese sentido, la ley representa un avance de punta en cuanto a una mayor equidad de género en condiciones laborales revalorizando el trabajo femenino pero también apuntando a familias homoparentales, ya que contiene una forma lingüística neutral. A su vez, la ley establece que las trabajadoras podrán gozar de 30 días corridos antes del parto, en este caso no transferible.

La Gobernadora Fabiana Ríos fue la que impulsó el proyecto, afirmando que el principal fundamento del proyecto era el de promover la justicia de género y la expresión normativa sobre familias que no se adecuen necesariamente a los estándares tradicionales. En ese sentido, afirmó que las leyes deben poner el interés en los sectores vulnerables que requieren de mayor cuidado y amparo del Estado. Es de destacar que el proyecto fue aprobado unánimemente en la Legislatura.

Exploración sobre las

condiciones de factibilidad de los cambios

Los cuatro casos analizados muestran diferentes trayectorias en lo que respecta a los factores explicativos identificados previamente. A su vez, los cambios en la cantidad de días de licencia por maternidad y por paternidad también varían.

La Provincia de la Rioja tiene una Constitución no laica, que defiende y promueve los valores religiosos católicos, usualmente asociados con una división más rígida de tareas entre los sexos. Por otro lado, 99 de cada 1000 habitantes trabajan en la administración pública provincial (Ministerio de Economía, 2013). Esto significa que la tasa de empleo pública es considerablemente mayor que la media nacional. La administración bajo la que se introdujeron cambios en el sistema de licencias está dirigida por un gobernador hombre, cuyo gobierno no ha enfatizado particularmente la agenda de género. Respecto a las presiones sindicales, a pesar de que estas acogieron con beneplácito la iniciativa, no fueron el lugar de origen.

En 2013, la Provincia de Santa Fe tenía 123.685 empleados en planta, lo que implica que 37 de cada 1000 personas en Santa Fe trabajaban en la administración pública provincial. Esto jugó un rol clave en la decisión de vetar parcialmente la normativa aprobada por el Legislativo, dado que según la fundamentación del veto no se tuvieron en cuenta cuestiones de organización administrativa ni presupuestaria que podrían haber tenido efectos inmediatos sobre los servicios de atención al ciudadano. A pesar del rechazo del veto de ATE, no hubo una organización manifiesta para apoyar el proyecto de ley de los legisladores peronistas, ni la sociedad se movilizó para protestar por el veto. Incluso, dado que la decisión ejecutiva amplió los períodos de licencia del *status quo*, fue resaltada en la sociedad y los medios como una mejora salarial.

La Constitución de Santa Fe no es laica, dado que reconoce que la Provincia es católica en su artículo tercero. El gobierno es liderado por gobernador varón. Si bien ambos elementos están asociados con cambios de corte maternalista, la naturaleza del partido gobernante (socialista) contribuye a un esquema de corresponsabilidad.

La Constitución de la Provincia de Mendoza es laica, lo que se relaciona con la movilización social favor de la ampliación de las licencias no solo por maternidad, sino también por paternidad. Por otro lado, Mendoza tiene una de las tasas más bajas de empleo público, siendo solo 49 de cada 1000 personas trabajadores de la administración provincial (Ministerio de Economía, 2013). Esto contribuye a que la ampliación de los períodos no sea tan onerosa para las arcas provinciales. Si bien la normativa de Mendoza de 120 días de licencia por maternidad excede la recomendación de la OIT, el hecho de que también hayan ampliado significativamente el período

correspondientes a los padres y que el espíritu de la normativa haya sido, justamente, el de promover la coparentalidad, se puede decir que el esquema mendocino avanzó en el sentido de la equidad de oportunidades para ambos géneros.

En Tierra del Fuego hay dos factores asociados con la extensión de licencias desde la corresponsabilidad: la titular del ejecutivo era una mujer y la Constitución Provincial es laica. Si bien Tierra del Fuego tiene la mayor tasa de empleados públicos de Argentina (122 cada 1000 habitantes), es necesario considerar que tratándose de una provincia pequeña, en 2013 el número de empleados ascendía apenas a 17.563, siendo en términos absolutos el menor valor entre las jurisdicciones subnacionales.

Lecciones aprendidas

El análisis de los casos de las Provincias de La Rioja, Tierra del Fuego, Mendoza y Santa Fe permite la extracción de algunas lecciones aprendidas que pueden ayudar a impulsar la agenda de licencias desde un enfoque integral.

1. Plantear la necesidad de ampliación de los esquemas de licencias contemplando todas las variables

En el análisis de la normativa de los cuatro casos de análisis, se observó que en dos de ellos el propósito fundamental de la ley fue el de proteger la maternidad o contribuir con el cuidado de la primera infancia. Si bien es cierto que la presencia materna en los primeros meses de vida es fundamental para el desarrollo del infante y garantizar la lactancia materna exclusiva es un objetivo que debe ser garantizado, es necesario que se promueva la agenda de las licencias desde una perspectiva que considere varias dimensiones. En primer lugar, la de la promoción de trayectorias laborales inclusivas para las mujeres, que actualmente deben optar por trabajos a tiempo parcial o en el sector informal para poder hacerse cargo de las responsabilidades hogareñas. En segundo lugar, la necesidad de incluir activamente a la fuerza laboral femenina para promover el crecimiento económico sustentable y en condiciones de equidad; para esto es fundamental que las mujeres no deban enfrentar obstáculos adicionales a los de los hombres para poder insertarse laboralmente. En tercer lugar, la de garantizar el tiempo invertido por padres y madres en el cuidado de sus hijos, por el beneficio que esto implica para los recién nacidos. En cuarto lugar, brindar herramientas para las familias que se apartan del esquema tradicional.

La consideración exclusiva de los beneficios asociados para la primera infancia contribuye a la reificación del rol de cuidadora como algo inherentemente femenino, e imposibilita superar esquemas maternalistas caracterizados por ex-

Abordaje integral

tensas licencias por maternidad y paupérrimos arreglos por paternidad o familiares.

2. Generar coaliciones amplias con los actores relevantes en el nivel provincial

A fin de poder impulsar las licencias que apunten a la coparentalidad, es preciso que se conozcan los actores que juegan un rol fundamental en esta agenda. En ese sentido, sería necesario que se generen mecanismos de articulación entre las organizaciones feministas, los sindicatos, las unidades de género de los ministerios y secretarías provinciales, los legisladores que tengan una agenda de género y los representantes de empresas y cámaras empresariales.

El caso de Mendoza muestra cómo, a partir de un movimiento cívico y tejiendo vínculos con actores sindicales y organismos internacionales, se facilitó la entrada en la agenda pública de este tema. Una coalición amplia permite impulsar modificaciones con mayor fuerza y consenso para actualizar los regímenes de acuerdo a los estándares provinciales.

Los mecanismos de articulación pueden asumir la forma de mesas interinstitucionales o comités de seguimiento donde el estado provincial, los trabajadores (a través de los sindicatos) y las empresas (a través de las cámaras empresariales) estén representados, como también organizaciones de la sociedad civil con misiones afines a la temática.

3. Acompañar al proceso con campañas que apunten a un cambio cultural

Uno de los mayores obstáculos que enfrenta la coparentalidad es que los actores, institucionales e individuales, no siempre están embebidos en un enfoque de género. Una modificación en el régimen de licencias en sí misma no puede generar cambios en las dinámicas que existen en el inte-

rior de los hogares sin estar acompañada de un cambio cultural más profundo.

Por lo tanto, es vital que existan campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad pero también a las unidades gubernamentales, a los sindicatos y a las empresas que problematiquen las inequidades asociadas al género como propias.

4. Revertir el argumento del alto costo fiscal

El caso de Santa Fe es muy evidente en demostrar cómo el argumento del alto costo fiscal que implica la ampliación de las licencias puede ser utilizado para frenar una reforma.

Por lo tanto, quienes quieran impulsar modificaciones en el régimen de licencias deben embarcarse en un ejercicio de costeo que tenga en cuenta las capacidades financieras de la provincia. Ese costeo debería ser contrastado con los costos que acarrea la no modificación del esquema de licencias en términos de estancamiento en la inserción laboral de las mujeres y también en términos de desarrollo infantil. Este costeo contrafáctico, al presentarse agregado, a nivel societal, en el mediano o largo plazo, debería ayudar a matizar el "costo" y traducirlo más bien en una inversión con altos rendimientos.

Por otra parte, y reconociendo que en muchas ocasiones el mediano y largo plazo no suelen ser tomados en consideración en los cortos tiempos políticos, una alternativa, para cuando los costos sean más elevados de lo que las arcas lo permiten, es avanzar gradualmente, priorizando un aumento compartido de los días tomados por padres y madres.

- El esfuerzo fiscal que se deba hacer rendirá con creces si se considera el impacto que tendrá sobre la participación laboral femenina plena y el goce de derechos de la población desde un marco de equidad.

Pacto social

Sensibilización

Abramo, L. (2006). *Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad*. Lima: OIT.

Abramo, L., & Todaro, R. (2002). *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT.

Blofield, M., & Martínez Franzoni, J. (2014). Maternalism, Co-responsibility and Social Equity: A typology of Work-Family Policies. *Social Politics*, 1-22.

Bonari, D., Díaz Langou, G., Repetto, Fabián (Diciembre de 2013). *Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares*. Documento de Políticas Públicas/ Análisis N° 126. Buenos Aires: CIPPEC.

Carneiro, P., Loken, K., & Salvanes, K. (2015). A flying start? Maternity leave benefits and long run outcomes of children. *Institute for the Study of Labor (IZA)*.

Esping-Andersen, G. (2010). *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel.

Faur, E. (2006). Género, Masculinidades y Políticas de Conciliación Familia-Trabajo. *Nómadas*, 131-141.

Kittilson, M. C. (2008). Representing Women: The adoption of family leave in comparative perspective. *The Journal of Politics*.

PNUD (2014). *Género en el trabajo. Brechas en el acceso a puestos de decisión*. Aportes para el desarrollo humano en Argentina/2014 número 8. Buenos Aires: PNUD.

La opinión de los autores no refleja necesariamente la posición de todos los miembros de CIPPEC en el tema analizado.

Gala Díaz Langou: directora del Programa de Protección Social de CIPPEC. Magíster en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo, Universidad de San Martín y Georgetown University. Licenciada en Estudios Internacionales en la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT). Estudios de Posgrado en Integración Internacional, Desarrollo y Políticas Públicas de FLACSO Argentina. Becaria del Rotary Club (2000-2001). Trabajó como consultora para agencias de Naciones Unidas y otros organismos internacionales.

José Florito: analista del Programa de Protección Social de CIPPEC. Licenciado en Ciencia Política de la Universidad de San Andrés. En 2012 fue seleccionado por el Departamento de Estado de Estados Unidos y la Comisión Fulbright para participar del Study of the US Institutes en Wheelock College, Massachusetts. Es miembro de dos equipos ganadores del Alumni Engagement Innovation Fund (2012 Y 2014) del US Department of State para llevar adelante programas de impacto local en Argentina, Uruguay y Chile. Fue asistente voluntario del Programa de Educación de CIPPEC. Es miembro de Minkai para el Trabajo Solidario y asistente de cátedra de Sistemas Políticos Comparados, en UdeSA. Actualmente cursa la maestría en Economía Aplicada en la Universidad Torcuato Di Tella.

Las publicaciones de **CIPPEC** son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus producciones sin fines comerciales.

Este trabajo se realizó gracias al apoyo de **Sancor Seguros y Manpower.**

Si desea citar este documento: Díaz Langou, G. y Florito, 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.

Para uso online agradecemos usar el hipervínculo al documento original en la web de **CIPPEC**.

Con los **Documentos de Recomendación de Políticas Públicas**, CIPPEC acerca a funcionarios, legisladores, periodistas, miembros de organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general un análisis que sintetiza los principales diagnósticos y tomas de posición pública sobre un problema o una situación que afecta al país.

Estos documentos buscan mejorar el proceso de toma de decisiones en aquellos temas que ya forman parte de la agenda pública o bien lograr que problemas hasta el momento dejados de lado sean visibilizados y considerados por los tomadores de decisiones.

Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de **Desarrollo Social, Desarrollo Económico y Estado y Gobierno** a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Integración Global, Justicia, Transparencia, Gestión Pública, Incidencia, Monitoreo y Evaluación, y Ciudades.