

## Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares

Fabián Repetto | Damián Bonari | Gala Díaz Langou

Las licencias maternales, paternales y familiares forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en la Argentina, y deben garantizar el derecho de todos los niños y niñas de estar acompañados por su madre y padre en distintos momentos de su vida. **En la Argentina existe una amplia heterogeneidad en los tres tipos de licencias y solo el 50,4% de las trabajadoras y el 49% de los trabajadores están cubiertos en la actualidad.** Los niños y niñas de la Argentina reciben, desde su primera infancia, un trato discriminatorio según la inserción de sus padres en el mercado laboral. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo (básico y superior). Es crucial avanzar hacia una nueva ley nacional de licencias que: amplíe los derechos en los tres tipos de licencias; contribuya al desarrollo infantil; facilite la inserción de las mujeres en el mercado laboral y favorezca la construcción de una más justa división de roles intrahogar. Una nueva ley nacional de licencias es crucial también para enfrentar los cambios demográficos a futuro.

Hubo dos intentos previos de aprobar una

ley nacional sobre licencias; y, en noviembre de 2013, había 45 proyectos de ley sobre licencias (de maternidad, paternidad y familiares) presentados en las dos cámaras del Congreso de la Nación por 96 legisladores/as. Este documento presenta 10 consideraciones que una nueva ley nacional de licencias debería tener en cuenta. Además, estima las inversiones necesarias para cuatro escenarios de extensión gradual de las licencias. Estos escenarios muestran la posibilidad de avanzar de manera gradual hacia las reformas.

Existe, desde lo político, un amplio consenso entre los actores clave sobre la necesidad de avanzar en una nueva regulación de las licencias por maternidad, paternidad y familiares. Este consenso incluye a todos los actores relevantes que serían necesarios para formar una coalición que promueva efectivamente la sanción de una nueva ley nacional y su posterior implementación. Es fundamental concretar los debates actuales en cambios normativos sostenibles, que amplíen los derechos en los tres tipos de licencias aquí presentados. Sería esto un nuevo hito en la ampliación de derechos sociales y laborales para una Argentina más igualitaria.

### RESUMEN EJECUTIVO

CIPPEC 

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

**Las licencias maternales, paternales y familiares forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en la Argentina, y deben garantizar el derecho de todos los niños y niñas de estar acompañados por su madre y padre en distintos momentos de su vida.** Las licencias por maternidad se otorgan a la madre inmediatamente antes y después del nacimiento del niño/a o de su adopción, y las licencias por paternidad son el equivalente otorgado al padre. Por su parte, las licencias familiares (también denominadas “parentales” o “de crianza”) se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de la licencia por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad.

Estos tres tipos de licencias resultan fundamentales por tres razones. **En primer lugar, por su potencial contribución al desarrollo infantil.** Está demostrado que la estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano (Heckman, 2000). Más aún, si esta estimulación recae sobre un referente afectivo estable, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010).

Esta es la primera razón que justifica la innegable importancia de contar con amplias licencias por maternidad, paternidad y familiares. **Las políticas de primera infancia son la mejor inversión que puede hacer una sociedad.** Si bien en la actualidad resultan evidentes estos beneficios, las múltiples necesidades del cuidado en la primera infancia tuvieron escasa traducción legal y práctica (Pautassi y Rico, 2011).

**En segundo lugar, son fundamentales por su sentido de equidad. Las licencias pueden contribuir a revertir la importante discriminación por género que persiste en el mercado laboral** y se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones. Esto es especialmente cierto en las mujeres de sectores populares, ya que tienen más hijos y lo hacen más temprano, no poseen los medios para comprar servicios de cuidado en el mercado, y sus salarios son inferiores. En estos casos, la elección entre el trabajo remunerado y el cuidado se resuelve saliendo del mercado laboral o afectando la calidad del cuidado.

Parte de esta discriminación se explica por el hecho que las mujeres tienden a resultar más “costosas” a los empleadores por tener licencias de maternidad más largas que los varones (Es-

ping-Andersen, 2010). Esta situación se ve también agravada por la intermitencia e inactividad laboral a la que se ven obligadas las mujeres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Tender a una mayor igualación de las licencias por maternidad y paternidad y extender las licencias familiares podría contribuir a reducir esta brecha por género que afecta al mercado laboral argentino.

**En tercer lugar, estas licencias son un ejemplo de las políticas que permitirían una mejor conciliación de la vida productiva con la reproductiva.** Las economías de la producción y la reproducción requieren una mejor articulación, que debe fundarse en la concepción de la maternidad y la paternidad como una de las principales funciones que se puede ejercer en pos de una sociedad más productiva. Esta conciliación fue (y sigue siendo) una importante deuda pendiente de la Argentina, al igual que en muchos otros países de la región y del mundo.

Se sigue cargando a las mujeres la tarea del cuidado y la crianza de los hijos/as sin la posibilidad de una más justa distribución de estas tareas entre varones y mujeres al interior de los hogares, como propone el concepto de la **corresponsabilidad**. Esta tensión abate la vida de todos en el interior del hogar, especialmente en los hogares más pobres; fundamentalmente afecta a las mujeres, pero también impacta sobre los varones y los hijos/as. Las políticas que permiten una mejor conciliación entre los ámbitos productivos y reproductivos tienen el potencial de generar una mayor equidad de género, aumentar la oferta laboral agregada, sostener las tasas de fecundidad, disminuir la pobreza y contribuir al desarrollo infantil.

La aprobación de una norma que integre este conjunto de derechos en un único instrumento legal significará un gran avance en términos de la protección de los trabajadores/as, la equidad de género y la protección integral de derechos de niños, niñas y adolescentes. Una ley que amplíe y equipare pisos de derecho en las licencias por maternidad, paternidad y familiares es fundamental para contribuir al logro de los derechos de los niños y niñas de nuestro país y a la disminución de la desigualdad de clase y de género.

Una nueva ley nacional de licencias es crucial para enfrentar los cambios demográficos a futuro. Las proyecciones demográficas indican que las cohortes serán más pequeñas, se deteriorará la relación entre activos y pasivos, se incorporarán más mujeres al mercado laboral y se incrementará la monoparentalidad. Es clave, para hacer frente a los desafíos de los próximos años, promover licencias más extensas que contribuyan a mantener las tasas de fecundidad y promuevan una mejor conciliación productiva-reproductiva.

<sup>1</sup> Muchas secciones de este documento se basan en Aulicino, C.; Cano, E.; Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. (2013).

## La situación actual de las licencias en la Argentina

**No todas y todos los argentinos tienen acceso a las mismas prestaciones de protección social**, sobre todo en lo que refiere a su calidad. En la Argentina, al igual que en muchos otros países de Latinoamérica, **el acceso a distintos tipos de prestaciones de la protección social está determinado fundamentalmente por la inserción de los trabajadores en el mercado laboral**. El país se enmarca así en un esquema de prestaciones y servicios que recae bajo la categoría de “**universalismo estratificado**” (Filgueira, 1997).

Este modelo, que ofreció un alto grado de cobertura de la protección social mientras el mercado formal fue capaz de absorber a la población activa en alto grado, tiene que enfrentar hoy nuevos riesgos (inestabilidad ocupacional, informalidad y precariedad laboral, aumento del desempleo) y desafíos estructurales -como la incorporación de la mujer al mercado laboral- que merman su alcance.

En este contexto, existe una importante inequidad en el acceso a la protección social entre los trabajadores formales y los trabajadores informales y desocupados. Las **licencias por maternidad, paternidad y familiares** son un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en el acceso, partiendo de los determinantes impuestos por el mercado laboral.

El Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT (que la Argentina no ha ratificado aún) establece un **piso de 14 semanas (98 días) de licencia con una tasa de reemplazo de 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.

En la Argentina existe una amplia variedad de situaciones en lo que se refiere al acceso a los distintos tipos de licencias y su duración.

### Licencias por maternidad

Sobre las **licencias por maternidad**, en primer lugar, la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)** 20.744/1976, que regula las contrataciones formales en el ámbito privado, establece la licencia por maternidad con una duración de 90 días, con una tasa de reemplazo del 100% del salario, financiado por la seguridad social (ANSES). La Ley de Contrato de Trabajo no especifica diferencias en las licencias en casos de partos múltiples. Existen, sin embargo, variaciones establecidas por convenios colectivos de trabajo de cada sector. La nueva **Ley del Régimen de Trabajo Agrario** 26.727/2011 establece que en materia de licencias por maternidad aplican las disposiciones establecidas en la LCT y que

el personal temporario está cubierto en iguales condiciones que el personal permanente. Por su parte, la **nueva ley sobre el régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares** (Ley 26.844/2013) también establece una licencia por maternidad de 90 días, en las mismas condiciones que las establecidas por la LCT.

En el empleo público se observa una amplia heterogeneidad en licencias por maternidad. El Convenio Colectivo de Trabajo del Empleo Público, que regula el **empleo público nacional**, establece una licencia por maternidad de 100 días. En el caso de partos múltiples se suman 10 días de corrido. Además, los **convenios que regulan el trabajo docente** también tienen beneficios que, en la mayoría de los casos, amplían los reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo. La normativa que regula el período de licencia que corresponde al personal docente varía según la provincia (con un mínimo de 84 días en Jujuy y un máximo de 210 días en Tierra del Fuego). Lo mismo ocurre con el **empleo público provincial** (que varía de un mínimo de 90 días en seis provincias a un máximo de 210 días en Tierra del Fuego).

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

En lo que refiere a los **permisos de lactancia**, la Ley de Contrato de Trabajo establece dos descansos de media hora diarios hasta los 12 meses de edad. El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Este permiso tiende a cumplirse en la medida en que la proximidad física de un espacio de cuidado cercano facilite a la madre llegar hasta su hijo/a en la media hora prevista, razón por la cual existe una fuerte tendencia a la disminución horaria de la jornada de trabajo. En el sector público nacional se establecen dos descansos de una hora diaria hasta los 12 meses, con la opción de reducir la jornada laboral en dos horas. En el empleo público provincial se reconocen algunas variantes: se plantean descansos o reducción de la jornada diaria laboral de entre una y tres horas, con extensiones que varían desde tres meses posteriores a la licencia de maternidad hasta cinco años.

### Licencias por paternidad

La **Ley de Contrato de Trabajo**, que también regula las licencias por paternidad, establece

equidad

en su artículo 158 una licencia por nacimiento para los padres de 2 días corridos. Es paga y se computa a partir de un día hábil cuando el nacimiento ocurrió un domingo, un día no laborable o un feriado. La nueva **Ley de Trabajo Agrario** reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos (que se utiliza entre los 45 días anteriores al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento) y en la **Administración Pública Nacional**, de 5 días hábiles a partir del nacimiento (Convenio Colectivo de Trabajo). Por su parte, la licencia de los **docentes** varía entre 2 y 25 días según la provincia. También se observan variaciones en la licencia para los **empleados públicos provinciales** (que varían entre la inexistencia en Formosa y los 25 días en La Rioja).

Las licencias por paternidad en **casos de adopción** para los docentes y empleados públicos provinciales también varía (son inexistentes en 12 jurisdicciones, y alcanzan los 90 días en la provincia de Buenos Aires y en la ciudad de Buenos Aires). Los trabajadores de la Administración Pública Nacional cuentan con una licencia de paternidad por adopción de 30 días.

### Licencias familiares

Por último, la **Ley de Contrato de Trabajo** incluye disposiciones relativas a las licencias familiares. Establece: licencia de 3 días por muerte de hijo / cónyuge / padres; derecho a excedencia no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses (exclusivo de la mujer)<sup>2</sup>; 6 meses de licencia por hijo con síndrome de Down (exclusiva de la mujer). Las mismas licencias aplican para el **Régimen de Trabajo Agrario**. En el caso de las **trabajadoras domésticas**, la nueva ley establece una licencia de 3 días por muerte de hijo / cónyuge / padres. Además, establece una indemnización especial por causa de matrimonio. Adicionalmente, la Ley de Contrato de Trabajo prevé para las empresas con cincuenta o más mujeres empleadas la provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo, asignatura pendiente en la mayoría de los casos (aún no fue reglamentada).

En el **sector público** se establecen 30 días corridos de licencia para trabajadores con hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los niños/as; 20 días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, para atención de un miembro del grupo familiar que esté enfermo o accidentado. Respecto a la atención del cuidado, se brinda una ayuda económica para los trabajadores que tienen hijos entre 45 días y 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que concurren a jardines maternas o guarderías (funciona como un reintegro).

<sup>2</sup> La Ley de Contrato de Trabajo establece la posibilidad, al finalizar la licencia por maternidad, de requerir una licencia sin goce de sueldo por 3 o 6 meses, o renunciar al empleo. Si se elige renunciar, se recibirá una indemnización equivalente a un 25 % de la indemnización ordinaria por despido injustificado. Para solicitar estos beneficios, la mujer debe tener, al menos, un año de antigüedad en el trabajo.

En síntesis, es posible afirmar que **en la Argentina existe una situación de amplia heterogeneidad en los tres tipos de licencias. Las normas presentadas cubren solo al 50,4% de las trabajadoras y al 49% de los trabajadores**<sup>3</sup>. Este carácter excluyente, estratificado y ligado al trabajo registrado de las licencias descarta de los beneficios a quienes no son asalariados registrados y afecta principalmente a los trabajadores y trabajadoras informales, autónomos, monotributistas y por tiempo parcial, entre otros (Pautassi y Rico, 2011).

De esta forma, **los niños y niñas de la Argentina reciben, desde su primera infancia, un trato discriminatorio según la inserción de sus padres en el mercado laboral**. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo (básico y superior). La inequidad según el estatus en el mercado laboral en el acceso a la protección social en general y a las licencias de maternidad, paternidad y familiares en particular responde más a las dinámicas del mercado laboral que a la voluntad o incluso las capacidades de las personas. Con esta consideración, la inequidad en el acceso a la protección social se manifiesta con un tinte más severo, sobre todo cuando se contempla su incidencia negativa sobre el logro de los derechos socioeconómicos establecidos en la Constitución nacional.

Es crucial **avanzar hacia cambios normativos sostenibles que: amplíen los derechos en los tres tipos de licencias; contribuyan al desarrollo infantil; faciliten la inserción de las mujeres en el mercado laboral y favorezcan la construcción de una más justa división de roles intrahogar**.

### Proyectos de ley vigentes sobre licencias

Hubo dos intentos previos de aprobar una ley nacional sobre licencias. En primer lugar, las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia aprobaron en 2012 un dictamen para modificar los artículos referidos a las licencias en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744/1976, la Ley de Asignaciones Familiares 24.714/1996, la Ley de Obras Sociales 23.660/1989 y la ley sobre licencias especiales<sup>4</sup> (Ley 24.716/1996). Este dictamen (que ya no tiene estado parlamentario) incidía únicamente en las trabajadoras asalariadas amparadas por la Ley de Contrato de Trabajo y ampliaba su li-

<sup>3</sup> Estos datos corresponden a los asalariados formales como proporción del total de ocupados, según los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares - 2º trimestre 2013, INDEC. Si bien el nivel de informalidad es mayor en las mujeres, la mayor tasa de empleo independiente en los varones hace que tengan una cobertura marginalmente menor.

<sup>4</sup> Que aborda exclusivamente una licencia maternal para las madres con hijos/as con síndrome de Down.



cencia por maternidad a 100 días, incluyendo a las madres adoptivas y a las madres de niños/as nacidos sin vida. También ampliaba algunas de las licencias familiares.

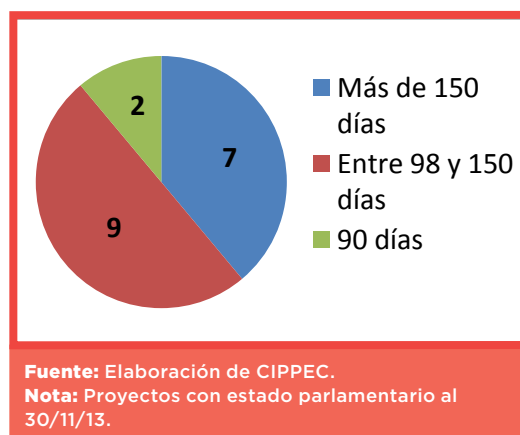
En segundo lugar, en 2012 el Senado dio media sanción unánimemente (con abstención del oficialismo), a un proyecto que amplía las licencias. El proyecto surgió del estudio de la Comisión de Población del Senado de 13 proyectos previos. Extiende las licencias por paternidad a 5 días y propone una licencia de maternidad de 180 días. El proyecto incorpora las licencias por adopción, licencias especiales por el nacimiento o la adopción de niños/as con discapacidad, prevé los casos de nacimientos múltiples, y transfiere la licencia al padre en caso de fallecimiento de la madre. También incluye licencias adicionales por nacimientos de riesgo, nacimientos fuera de término, enfermedad o discapacidad crónica.

**En noviembre de 2013 había 45 proyectos de ley sobre licencias** (de maternidad, paternidad y familiares) presentados en las dos cámaras del Congreso de la Nación por 96 legisladores/as que tienen estado parlamentario. La mayoría de estos proyectos no han sido tratados en comisión.

De estos 45 proyectos, 29 tratan temas vinculados con las **licencias por maternidad y permisos de lactancia**. Siete proyectos incrementan la duración de la licencia y proponen un período superior a los 150 días, mientras que 9 proponen entre 98 y 150 días y 2 proyectos mantienen 90 días. En lo que refiere a **licencias por adopción**, son 14 los proyectos de ley que integran medidas sobre la licencia para la madre y estipulan que el plazo debe ser dado a partir de la otorgación de la guarda. Cuatro de los 14 proyectos presentados incorporan distintos plazos de licencia para la madre para niños/as mayores de un año.

Se presentaron también 12 proyectos sobre **permisos de lactancia** que reconocen descansos de 20, 30, 45 y 60 minutos; 11 proyectos por un plazo de 1 año y 1 proyecto que contempla un plazo de 2 años. Al igual que la Ley de Contrato de Trabajo, 8 proyectos establecen 2 descansos de 30 minutos cada uno. También tienen estado parlamentario 11 proyectos que obligan a los establecimientos con entre 50 y 100 trabajadores/as<sup>5</sup> a habilitar guarderías o salas maternas (reglamentando el artículo 129 bis de la Ley de Contrato de Trabajo).

**Gráfico 1.**  
**Proyectos con estado parlamentario que proponen extender las licencias por maternidad**



Hay 28 proyectos que tratan las **licencias por paternidad**. 2 proyectos mantienen 2 días de licencia. 25 proyectos buscan extenderla y establecen diferentes plazos de duración: 5 incorporan 5 días; 13 proponen extender la licencia entre 10 (7 proyectos), 12 (1 proyecto) y 15 días (6 proyectos); 7 proyectos proponen extenderla entre 20 días (1 proyecto), 25 días (1 proyecto), 30 días (3 proyectos), 35 días (1 proyecto) y 45 días (1 proyecto).

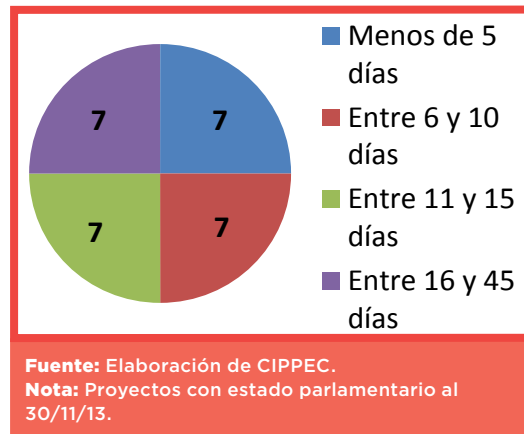
Las diferencias entre los períodos propuestos para la **licencia por adopción de los padres** reproducen el sesgo de género presente en las licencias por maternidad y paternidad: solo 1 proyecto propone extenderla 180 días<sup>6</sup>; 2 proyectos proponen extenderla a 120 días en caso de tenencia de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

<sup>5</sup> En 4 proyectos se reglamenta la habilitación de guarderías o salas maternas en establecimientos con un mínimo de trabajadores, sean femeninos o masculinos.

<sup>6</sup> Esta licencia es compartida junto con la/el cónyuge.

<sup>7</sup> Los pretendidos adoptantes tendrán el derecho a elegir cuál de ellos gozará de esta licencia mientras que el otro gozará de 10 días.

**Gráfico 2.**  
**Proyectos con estado parlamentario que proponen extender las licencias por paternidad**



Por último, 39 proyectos abordan las licencias parentales. Once proyectos plantean **licencias familiares**, que comprenden de una determinada cantidad de días por año. Diez proyectos reconocen licencias por **enfermedad del hijo/a** y se otorgan tanto al trabajador como a la trabajadora. Dos proyectos conceden tanto a la madre como al padre una licencia especial en caso de **discapacidad** (5 proyectos conceden esta licencia solo a las madres). Tres proyectos incorporan una licencia para realizar **estudios médicos** a la trabajadora. Un proyecto plantea un permiso para el cónyuge o pareja de 10 horas para acompañar o asistir a la madre en caso de **embarazo de alto riesgo**, e incorpora una licencia especial en caso de **aborto** (y días también para la pareja). 17 proyectos establecen plazos de licencias por **fallecimiento** de un hijo/a, del cónyuge y/o padres (5 incluyen también licencia en caso de que el hijo/a haya nacido sin vida). Un proyecto plantea una licencia por **nacimiento de un nieto/a**.

En síntesis, **la mayoría de los proyectos se centran en licencias puntuales y son muy pocos los que establecen vinculaciones entre el goce de licencias y la existencia de un servicio de cuidados**. La mayoría de los proyectos (con la excepción de dos, presentados por Rubén Giustiniani y Rolando Bermejo) reproducen el sesgo de género al no incorporar un uso indistinto de las licencias familiares. Lo mismo se observaba en los dos proyectos aprobados en el pasado por las comisiones de ambas cámaras del Congreso Nacional.

Sin embargo, existe un fuerte consenso, que atraviesa el arco político en el Congreso de la Nación, sobre la necesidad de extender las distintas licencias y avanzar hacia un régimen. **Es necesario y posible proponer avances más profundos e integrales que los expuestos en los proyectos legislativos que se están analizando en el Congreso de la Nación.**

## 10 consideraciones para una nueva ley de licencias

Se propone una nueva ley que rijan todo el régimen de licencias en la Argentina, con sus obvios impactos en la normativa nacional existente, sin afectar los derechos adquiridos que estén por encima de los pisos aquí planteados. A partir de la nueva ley, se debería promover que las provincias adapten sus normativas que regulan las licencias en el empleo público provincial (incluyendo a docentes). Esta ley debería contemplar las siguientes consideraciones:

### 1. Universalismo

Dada la situación de grave inequidad que surge del escenario de licencias, en el que solo se cubre a los trabajadores/as registrados, **se debe avanzar en un esquema universal**. Esto será un gran desafío, y requerirá de una visión innovadora que supere los sesgos ocupacionales que han teñido la formulación de políticas sobre esta materia.

Existen progresos en la Argentina (como la Asignación Universal por Embarazo, AUE), que permitan avanzar en la universalización de la cobertura de las licencias por maternidad. Resultaría posible cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras a partir de un único sistema que alcance tanto a quienes se desempeñan en el sector formal e informal. No obstante, si por razones de economía política y de costos no fuese posible generar una cobertura única, sería posible equiparar los derechos articulando 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 no cubiertos por la AUE y la AUH.

### 2. Garantía de un piso común

Una vez que se logre 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, incluyendo a las parejas del mismo sexo. **Este piso no implica ignorar los derechos**

### adquiridos de determinados sectores 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 **10 días de licencia por paternidad**, teniendo como horizonte los 30 días que ya se establecen en la Ley de Trabajo Agrario.

### 3. Robustecimiento de una licencia familiar

Adicionalmente a este piso, se recomienda fuertemente que exista un plazo adicional de **90 días de licencia familiar** que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, a continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad, durante el primer año de vida del niño/a. Estos 90 días pueden ser alcanzados gradualmente, partiendo de un **piso mínimo de 12 días**.

También se podría incentivar que sean los varones quienes hagan uso de esta licencia, para contribuir a la redistribución del trabajo en el interior del hogar, al brindar una semana adicional si son ellos quienes la toman. Otra opción sería incluir cuotas de administración en las licencias familiares, en las que el varón<sup>8</sup> debiese utilizar un determinado número de días que, de no ser utilizados por él, se pierden.

Estas opciones minimizan la discriminación de género y contribuyen a un cambio cultural que permita una distribución más justa de las tareas al interior del hogar<sup>9</sup>.

Adicionalmente, las licencias familiares a partir del primer año de vida del niño/a podrían plantearse en un esquema decreciente entre rangos etarios (suponiendo una cantidad determinada de días entre los 1 y 5 años, una menor para los niños/as entre 5 y 10 años y 1 día para los niños entre 10 y 13 años, por ejemplo<sup>10</sup>).

### 4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidados en lugar de permisos de lactancia

De los 90 días de licencia familiar, al menos 30 deberían tener una lógica flexible. Esto implicaría que esos días puedan ser compartimentados en horas y ser gozados por la madre o por el padre. Esto brindaría una mejor opción para regresar al trabajo para el caso de los recién nacidos.

Esto también implicaría una alternativa a los permisos de lactancia. En este punto, es clave considerar la diversidad que existe en el país. En ámbitos donde el lugar de trabajo está lejos del hogar (como en las grandes metrópolis o en áreas rurales), es insustancial brindar media

hora de licencia para lactancia. En estos casos, la licencia de lactancia, tal como consta actualmente, solo cobra sentido si existen espacios de cuidado que permitan a la madre encontrarse cerca del bebé. En cualquiera de estos casos, brindar la posibilidad a las madres y a los padres de gozar de horas disponibles para el cuidado o la lactancia de sus niños es una alternativa superadora al esquema actual.

### 5. Licencias familiares en caso de discapacidad

Una nueva ley debería contemplar los casos específicos en los que se requiera una licencia de mayor extensión. Tal es el caso, por ejemplo, de los niños y niñas con discapacidad. Las prestaciones que hoy existen para los niños y niñas con síndrome de Down podrían ser extendidos a todas las discapacidades atendiendo a la demanda que cada tipo de discapacidad requiere. Es necesario un trabajo legislativo sobre esta materia, para lo cual ya existen avances.

### 6. Concepción del cuidado como trabajo

Otro aspecto central para una nueva ley de licencias es que debería **concebir al cuidado como un trabajo remunerado**. Esto implicaría que la ley presente un esquema de contribución a la seguridad social durante el período de licencia.

El hecho de que las licencias por maternidad en la actualidad no incluyan aportes resulta discriminatorio, dado que las madres deben trabajar más años para cubrir la misma cantidad de aportes que un padre en las mismas condiciones. En este sentido, se podría contemplar como ejemplo el caso de los países nórdicos, donde cada hijo que una mujer tiene cuenta como un año de aportes a la seguridad social. En Uruguay (con un contexto más similar al argentino) también se ha avanzado en incluir a los hijos/as como parte de los criterios de elegibilidad en la seguridad social.

### 7. Visión integral de cuidados, paternidad y maternidad

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares son un componente esencial de un sistema de cuidados, y deben ser siempre contempladas dentro de este marco. Las licencias no son la única ni necesariamente la mejor opción para promover el desarrollo infantil temprano y el cuidado de los niños y niñas.

Resulta indispensable avanzar en la consecución de **un sistema integral de cuidados**, que incorpore las licencias pero que bajo ningún aspecto se limite a ellas. Aunque este documento no está centrado en los avances necesarios para ello, es importante señalar algunos aspectos clave.

8 En el caso de parejas heterosexuales.

9 Como se da en el caso de Tierra del Fuego.

10 Estos escenarios no fueron contemplados en la simulación del costeo que se presenta a continuación.

En primer lugar, resulta necesario avanzar en la generación de más **centros de cuidado infantil**. En ese sentido, sería fundamental reglamentar el artículo 179 bis de la Ley de Contrato de Trabajo que establece la obligación de las empresas de establecer guarderías y salas maternas. En la reglamentación se debería considerar que las guarderías sean instaladas a menos de un kilómetro de distancia de todas las empresas que cuenten con 50 o más trabajadoras madres o trabajadores padres<sup>11</sup>, para intentar así superar el sesgo de género presente en la norma actual<sup>12</sup>. La falta de oferta de espacios adecuados de cuidado hace que muchas mujeres con mayor poder adquisitivo se apoyen en la contratación de empleadas domésticas, lo que estratifica la fuerza de trabajo femenina. Así, difícilmente pueda darse un avance sustantivo en la transformación de las desigualdades de género sin deconstruir simultáneamente relaciones de género basadas en la desigualdad (de tiempo, recursos y poder), y las relaciones de clase que amplíen las brechas entre mujeres (Faur, 2006).

Es fundamental que el Estado provea servicios de cuidado infantil suficientes y de calidad, ya que su ausencia constituye una de las principales barreras de acceso o retorno al mercado laboral para las mujeres de menores ingresos.

Parte de la visión integral a la problemática del cuidado también implica reforzar las políticas de salud sexual y reproductiva para que todos puedan decidir, en función de su plan de vida, cuándo desean tener hijos.

## 8. Igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptivos

Al partir de la concepción de licencias como parte central de los derechos de los niños y niñas recién nacidos, es clave reconocer que **es necesario equiparar las licencias de los padres y madres adoptivos**. Esta igualación ha tomado más fuerza tras la aprobación del matrimonio igualitario, y ha sido trabajada desde el Congreso de la Nación, especialmente desde la Comisión de Trabajo de la Cámara de Senadores. El plazo total de licencias que tienen los padres biológicos debería ser igual al que gocen los padres y madres adoptivos, se trate o no de parejas del mismo sexo.

## 9. Articulación con otras políticas

Una ley de licencias debería explicitar los enlaces virtuosos que se pueden generar con otras políticas. Tal es el caso, por ejemplo, de la posibilidad de articular las políticas activas de empleo, especialmente aquellas dirigidas a los jóvenes

-como los actuales programas Jóvenes con Más y Mejor Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, o Envión del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires- con la necesidad de cubrir puestos de trabajo dejados vacantes por el goce de las licencias.

Las grandes empresas proveen un reemplazante en caso de licencia, lo que no resulta posible en las pequeñas y medianas empresas (PyME). Para estos casos, se podrían establecer articulaciones con estos programas de empleo, y que, por ejemplo, en los casos donde sea factible, un/a joven (o cualquier otro titular) realice sus prácticas profesionales cubriendo un puesto dejado vacante por licencia.

Por otro lado, se deberían contemplar también en una ley de licencias los efectos de políticas que pueden ser conciliatorias, aún cuando no se lo propongan, como la **extensión de la jornada escolar**, lo que trae resultados conciliatorios entre las tareas laborales, domésticas y de cuidado.

Esta visión integral de un sistema de cuidados requiere ser también contemplada en el marco de otras políticas que deberían ser implementadas como condiciones necesarias para el buen desarrollo de los servicios de cuidado. Tal es el caso, por ejemplo, del servicio de transporte que facilite la movilización rápida entre la casa y el trabajo, o los horarios de atención al público para trámites como documentación o consultas de salud.

## 10. Sostenibilidad financiera e implementación gradual

La ley de licencias propuesta deberá contener un capítulo específico de sostenibilidad financiera. Para ello, hemos desarrollado específicamente en la sección siguiente algunos escenarios de estimación del costo de una política de extensión gradual de las licencias.

## Escenarios para avanzar en una ley de extensión gradual de las licencias

Para estimar el costo de la ampliación de las licencias por maternidad, paternidad y familiares, se analizan a continuación distintos escenarios que contemplan alternativas diferentes con respecto a la implementación de la reforma y su gradualidad.

Todos los escenarios apuntan a **universalizar las licencias**, de modo que alcance a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. También se apunta a quienes hoy trabajan de manera independiente

<sup>11</sup> Este consenso había sido alcanzado en el dictamen aprobado por las Comisiones de Legislación del Trabajo y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados.

<sup>12</sup> En la Argentina la ley no está reglamentada por lo que, en la práctica, el beneficio no es obligatorio, aunque haya sido incorporado en algunas empresas a través de los procesos de negociación colectiva (Berger y Szretter, 2002; Rangel, 2001<sup>9</sup>; OIT, 2006).



(ya sean autónomos o monotributistas). **En todos los escenarios se contempla una tasa de reemplazo del 100% del salario.**

Debe aclararse que los cálculos parten de la base de una licencia por maternidad de 90 días (establecida en la Ley de Contrato de Trabajo). Dado que muchas provincias y actividades económicas tienen sistemas de licencias mayores a los establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, el costo que aquí se presenta por la extensión de la duración sería un máximo.

Además del costo incremental en pesos, las estimaciones contemplaron la magnitud de la propuesta en términos del costo estimado actual del sistema de licencias por maternidad, del Gasto Público Total Consolidado y del Producto Interno Bruto (PIB). Debe aclararse que para estimar el costo actual del sistema se utilizó la cantidad de beneficiarios que surge de la Encuesta Permanente de Hogares<sup>13</sup> del INDEC (asalariados formales con hijos menores de un año en el hogar) y se imputó el costo de la prestación promedio según lo correspondiente al segundo trimestre de 2012 (último dato publicado) ajustada por la variación de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables.

En primer lugar, de acuerdo las estimaciones realizadas, **el costo actual del sistema ascendería a \$2.847,5 millones.** Tal como puede apreciarse en el cuadro 1, el primer escenario (de mínima) plantea una licencia por maternidad de 98 días (Convenio 183 de OIT), por paternidad de

10 días y una licencia familiar de 12 días. El costo incremental de este escenario sería de \$4.248 millones. El segundo escenario, que plantea una licencia por maternidad de 110 días, por paternidad y familiar de 15 días cada una, ascendería a \$5.730 millones.

El tercer escenario, que plantea una licencia por maternidad de 120 días, manteniendo las licencias por paternidad y familiar en 15 días cada una, implicaría una inversión adicional de \$6.216 millones. Por último, el escenario de máxima (que tendría el mayor potencial de redistribución de roles intrahogar), con una licencia maternal de 98 días, una licencia paternal de 30 días y una licencia familiar de 90 días, ascendería a \$13.764 millones.

Universalizar las licencias por maternidad (es decir, incorporar a todas las trabajadoras que en la actualidad no reciben el beneficio, ya sean independientes o informales) costaría aproximadamente un 53% adicional. Extender el beneficio a mayores períodos (98, 110 o 120 días de duración) incorporaría un costo de entre 14% y 50% adicional.

Las licencias por paternidad y las licencias familiares incorporarían el mayor costo adicional, con valores que representan –en conjunto– entre 80% y 400% del costo actual (equivalentes a 0,09% y 0,46% del PIB) de acuerdo al escenario. El Anexo presenta una mayor desagregación de los costos estimados y algunas consideraciones metodológicas.

**Cuadro 1.**  
**Estimación del costo incremental de escenarios de extensión de las licencias**

Escenario		1	2	3	4
Licencia maternal	Duración	98	110	120	98
	Costo (millones \$)	1.910	2.493	2.978	1.910
	% GPT	0,16%	0,20%	0,24%	0,16%
	% PIB	0,07%	0,10%	0,12%	0,07%
Licencia paternal	Duración	10	15	15	30
	Costo (millones \$)	1.262	1.893	1.893	3.785
	% GPT	0,10%	0,16%	0,16%	0,31%
	% PIB	0,05%	0,07%	0,07%	0,15%
Licencia familiar	Duración	12	15	15	90
	Costo (millones \$)	1.076	1.345	1.345	8.068
	% GPT	0,09%	0,11%	0,11%	0,66%
	% PIB	0,04%	0,05%	0,05%	0,31%
COSTO TOTAL	Costo (millones \$)	4.248	5.730	6.216	13.764
	% GPT	0,35%	0,47%	0,51%	1,13%
	% PIB	0,16%	0,22%	0,24%	0,53%

Fuente: Elaboración de CIPPEC.

Notas: 1) Todos los escenarios contemplan cobertura universal. 2) La duración se expresa en días.

<sup>13</sup> Dado que las estimaciones se basan en la EPH, no se contempla el universo total de la población.

Más allá de estos costos estimados, **estos escenarios muestran la posibilidad de avanzar de manera gradual hacia las reformas aquí propuestas, en la medida en que su financiamiento sea factible.** Por otra parte, si bien no se los ha podido cuantificar económicamente para el presente ejercicio, **la literatura sobre desarrollo infantil temprano es concluyente acerca de las ventajas de la mayor presencia de padres y madres en el primer año de vida de los niños, lo que produce entre otras cosas un mayor retorno de la inversión en capital humano** (Hecman 2000, Esping-Andersen 2010). Adicionalmente, también se esperaría en el largo plazo una **menor intermitencia y tasas mayores en la participación de la mujer en el mercado laboral.**

**Existe, desde lo político, un amplio consenso entre los actores clave sobre la necesidad de avanzar en una nueva regulación de las licencias por maternidad, paternidad y familiares.** Este consenso incluye a todos los actores relevantes que serían necesarios para formar una coalición que promueva efectivamente la sanción de una nueva ley nacional y su posterior implementación.

En el Congreso de la Nación surgieron proyectos que lograron consensos que atravesaron partidos políticos y todas las fuerzas han demostrado tener interés en el tema. Resulta necesario capitalizar estos consensos y proponer una profundización de los muy importantes avances expuestos en los proyectos legislativos que se están analizando.

En apoyo a esta labor es menester promover una coalición con todos los actores que se verían beneficiados por esta nueva ley (sindicatos, tra-

bajadores informales y el sector empresarial). En primer lugar, esta nueva ley podrá constituirse como un piso sólido para que los actores sindicales puedan plantear con más fuerza el tema, y trabajar por una ampliación de derechos aún mayor en las negociaciones colectivas. La ley también ampliaría los derechos de los trabajadores informales, colectivo con menor capacidad de organización y voz, pero de gran peso. En tercer lugar, las empresas familiarmente responsables podrán avanzar sobre este piso, que también servirá como un mecanismo tendiente a un trato más igualitario entre varones y mujeres en el mercado laboral.

Esta coalición debería constituirse federalmente, ya que la nueva ley debería invitar a las provincias que adapten sus normativas. Asimismo, la ley nacional cuyas consideraciones y costos fiscales aquí proponemos también debería plasmar los incentivos que permitan que tanto las provincias como los gobiernos locales generen políticas públicas de cuidado.

Un aspecto de singular importancia también se asocia a esta propuesta de una nueva ley nacional de licencias. Refiere al papel que estaría destinada a jugar en promover cambios culturales profundos, en tanto pautas arraigadas de división sexual del trabajo obstaculizan una más justa distribución de las tareas en el interior del hogar, impidiendo un mayor desarrollo infantil de los niños y niñas que nacen en la Argentina, y afectando una mejor conciliación de los ámbitos productivos y reproductivos.

**En este contexto, es fundamental concretar los debates actuales en cambios normativos sostenibles, que amplíen los derechos en los tres tipos de licencias aquí presentados. Sería esto un nuevo hito en la ampliación de derechos sociales y laborales para una Argentina más igualitaria. 📌**

	Costo incremental			
	\$	% Costo actual <sup>(1)</sup>	% Gasto consolidado	% PIB
<b>Escenario 1</b>	<b>4.247.772.598</b>	<b>149%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,16%</b>
<b>Universalización beneficiarias <sup>(2)</sup></b>	<b>1.521.800.899</b>	<b>53%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,06%</b>
Independientes formales <sup>(3)</sup>	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales <sup>(4)</sup>	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
<b>Extensión a 98 días universal</b>	<b>388.386.032</b>	<b>14%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,01%</b>
Beneficiarios actuales	253.114.841	9%	0,02%	0,01%
Independientes formales	66.029.548	2%	0,01%	0,00%
Informales	69.241.643	2%	0,01%	0,00%
<b>10 días padres</b>	<b>1.261.787.180</b>	<b>44%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,05%</b>
Asalariados formales <sup>(5)</sup>	741.089.280	26%	0,06%	0,03%
Independientes formales <sup>(6)</sup>	199.353.600	7%	0,02%	0,01%
Informales <sup>(7)</sup>	321.344.300	11%	0,03%	0,01%
<b>12 días familiar <sup>(8)</sup></b>	<b>1.075.798.488</b>	<b>38%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,04%</b>
<b>Escenario 2</b>	<b>5.730.194.858</b>	<b>201%</b>	<b>0,47%</b>	<b>0,22%</b>
<b>Universalización beneficiarias</b>	<b>1.521.800.899</b>	<b>53%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,06%</b>
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
<b>Extensión a 110 días universal</b>	<b>970.965.079</b>	<b>34%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,04%</b>
Beneficiarios actuales	632.787.101	22%	0,05%	0,02%
Independientes formales	165.073.871	6%	0,01%	0,01%
Informales	173.104.107	6%	0,01%	0,01%
<b>15 días padres</b>	<b>1.892.680.770</b>	<b>66%</b>	<b>0,16%</b>	<b>0,07%</b>
Asalariados formales	1.111.633.920	39%	0,09%	0,04%
Independientes formales	299.030.400	11%	0,02%	0,01%
Informales	482.016.450	17%	0,04%	0,02%
<b>15 días familiar</b>	<b>1.344.748.110</b>	<b>47%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,05%</b>
<b>Escenario 3</b>	<b>6.215.677.397</b>	<b>218%</b>	<b>0,51%</b>	<b>0,24%</b>
<b>Universalización beneficiarias</b>	<b>1.521.800.899</b>	<b>53%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,06%</b>
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
<b>Extensión a 120 días universal</b>	<b>1.456.447.619</b>	<b>51%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,06%</b>
Beneficiarios actuales	949.180.652	33%	0,08%	0,04%
Independientes formales	247.610.806	9%	0,02%	0,01%
Informales	259.656.160	9%	0,02%	0,01%
<b>15 días padres</b>	<b>1.892.680.770</b>	<b>66%</b>	<b>0,16%</b>	<b>0,07%</b>
Asalariados formales	1.111.633.920	39%	0,09%	0,04%
Independientes formales	299.030.400	11%	0,02%	0,01%
Informales	482.016.450	17%	0,04%	0,02%
<b>15 días familiar</b>	<b>1.344.748.110</b>	<b>47%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,05%</b>
<b>Escenario 4</b>	<b>13.764.037.128</b>	<b>483%</b>	<b>1,13%</b>	<b>0,53%</b>
<b>Universalización beneficiarias</b>	<b>1.521.800.899</b>	<b>53%</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,06%</b>
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
<b>Extensión a 98 días universal</b>	<b>388.386.032</b>	<b>14%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,01%</b>
Beneficiarios actuales	253.114.841	9%	0,02%	0,01%
Independientes formales	66.029.548	2%	0,01%	0,00%
Informales	69.241.643	2%	0,01%	0,00%
<b>30 días padres</b>	<b>3.785.361.540</b>	<b>133%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,15%</b>
Asalariados formales	2.223.267.840	78%	0,18%	0,09%
Independientes formales	598.060.800	21%	0,05%	0,02%
Informales	964.032.900	34%	0,08%	0,04%
<b>90 días familiar</b>	<b>8.068.488.657</b>	<b>283%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0,31%</b>

Fuente: Elaboración de CIPPEC sobre la base de EPH 2do Trimestre 2013, Boletín Estadístico de la Seguridad Social 2do Trimestre 2012, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Notas:

(1) Costo actual estimado sobre la base de la cantidad de beneficiarios según EPH y monto promedio de la prestación según MTEySS. Para estimar el costo actual del sistema no se utilizaron los registros de la ANSES dado que gran parte de los asalariados formales no cobran el beneficio por esta institución sino por cajas provinciales o convenios especiales.

(2) El costo de la universalización puede estar sobreestimado dado que se calculó sobre la cantidad de mujeres ocupadas que conviven en el hogar con niños menores de 1 año.

(3) Dado que a partir de la EPH no es posible estimar la proporción de trabajadores independientes informales, para calcular la informalidad en estas trabajadoras se mantuvo la brecha entre mujeres asalariadas e indepen-

dientes informales del módulo de informalidad de la EPH 4to Trimestre de 2005. Por lo tanto, se aplicó una tasa de informalidad de 45%. Para los trabajadores independientes formales que se incorporan al beneficio se considera un monto de la prestación similar al de los asalariados formales.

(4) Para los trabajadores informales (asalariados e independientes) que se incorporan se considera una remuneración similar a la promedio de los asalariados informales. En el caso de las trabajadoras informales que cobran Asignación Universal por Embarazo, el ajuste se hizo por la diferencia entre el monto del salario medio de las trabajadoras informales y el monto de la Asignación Universal por Hijo (AUH).

(5) Para la licencia de los asalariados formales, se contempló la remuneración promedio de este grupo de trabajadores.

(6) Para estimar la informalidad en los independientes se utilizó el mismo procedimiento que en la nota (2) pero para los hombres. Para los trabajadores independientes formales se considera un monto de la prestación similar al salario medio de los asalariados formales.

(7) Para los trabajadores informales se considera una remuneración similar al promedio de los asalariados informales.

(8) Para la licencia familiar se utilizan tasas de reemplazo del 100%. Se asume que es utilizada el 50% del tiempo por cada progenitor.



Berger, S. y Szretter, H. (2002). *Costos Laborales por Sexo en la Argentina*. Buenos Aires: sin publicar.

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

Estevez, J. y otros. (2005). *La comunicación digital*. Barcelona: Paidós.

Filgueira, F. (1997) Tipos de welfare y reformas sociales en América Latina eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada. Guadalajara: Social Science Research Council.

Heckman, J. (2000). *Policies to Foster Human Capital*. JCPR Working Papers 154, Northwestern University/University of Chicago Joint Center for Poverty Research.

OIT. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Abramo Laís editora.

Pautassi, L. C. y Rico, M. N. (julio de 2011). Cuidado Infantil y Licencias Parentales. Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio N° 12. Santiago de Chile: CEPAL y UNICEF.

Rangel, M. (2001). *Negociación Colectiva en Argentina: Cláusulas relativas al trabajo de la mujer y a las relaciones de género (1996-1998)*. Santiago de Chile: OIT.

Aulicino, C.; Cano, E.; Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. (junio de 2013). *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*. Documento de Trabajo N° 106. Buenos Aires: CIPPEC

## Normativa nacional

Ley de Contrato de Trabajo, 20.744.

Ley de Coparticipación Federal de Impuestos, 25.570.

Ley de Establecimiento para la Madre Trabajadora en Relación de Dependencia una Licencia Especial, a Consecuencia del Nacimiento de un Hijo con Síndrome de Down, 24.716.

Ley de Obras Sociales, 23.660.

Ley de Régimen de Asignaciones Familiares, 24.714.

Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26.727.

Ley de Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo, 26.844.

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

**Fabián Repetto:** director del Programa de Protección Social y Salud de CIPPEC. Licenciado en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires, UBA). Magíster en Administración Pública (UBA) y magíster en Gobiernos y Asuntos Públicos (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO México). Doctor en Investigación en Ciencias Sociales (FLACSO México).

**Damián Bonari:** investigador principal del Programa de Protección Social y Salud de CIPPEC. Licenciado en Economía (Universidad de Buenos Aires, UBA), Magíster en Economía y Políticas Públicas (Universidad Torcuato Di Tella, UTDT) y Banco Interamericano de Desarrollo, BID). Fue director de Análisis de Gasto Público y Programas Sociales del Ministerio de Economía de la Nación.

**Gala Díaz Langou:** coordinadora del Programa de Protección Social y Salud de CIPPEC. Licenciada en Estudios Internacionales (Universidad Torcuato di Tella, UTDT). Magíster en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo (Georgetown University y Universidad Nacional de San Martín).

Este documento se basa en Aulicino, C.; Cano, E.; Díaz Langou, G. y Tedeschi, V. (junio de 2013). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. **Documento de Trabajo N°106**. Buenos Aires: CIPPEC.

**Fernando Filgueira, Virginia Tedeschi, Carolina Aulicino, Estefanía Cano y Mauricio Royg** colaboraron en la elaboración de este documento.

Las publicaciones de **CIPPEC** son gratuitas y se pueden descargar en [www.cippec.org](http://www.cippec.org).

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

Este trabajo se realizó gracias al apoyo de **UPCN, Manpower Group Argentina y Sancor Seguros.**

Si desea citar este documento: Repetto, F.; Bonari, D. y Díaz Langou, G. (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.

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



Con los **Documentos de Análisis 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 Desarrollo Local.