

DOCUMENTO DE TRABAJO N°106

JUNIO DE 2013

Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado

CAROLINA AULICINO, ESTEFANIA CANO, GALA DIAZ LANGOU
Y VIRGINIA TEDESCHI

Este documento fue elaborado como parte del proyecto “Los desafíos de articulación productiva-reproductiva reflejados en las licencias de maternidad y paternidad”, dirigido por Fabián Repetto.

Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	5
El contexto demográfico: los cambios en las familias	8
El contexto sociolaboral de las licencias en la Argentina	10
El rol fundamental de las licencias	11
El marco jurídico internacional y el nivel de desarrollo de las licencias en el mundo	13
Las licencias por maternidad, paternidad y parentales en América Latina	20
Las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina	23
El marco normativo sobre licencias en la Argentina.....	23
Hacia donde se puede ir: los proyectos legislativos en materia de licencias.....	37
Conclusiones	47
Anexos	50
Anexo 1. Licencias por maternidad y paternidad en América Latina.....	50
Anexo 2. Proyectos de Ley.....	57
Anexo 3. Licencias para los docentes	75
Anexo 4. Licencias para los empleados públicos provinciales	86
Bibliografía	96
Acerca de las autoras	104
Notas	105

Índice de cuadros y gráficos

Gráfico 1. Población de 18 años o más por situación conyugal y sexo. Grandes aglomerados urbanos, 1999 y 2009.....	10
Gráfico 2. Evolución de la participación laboral de las madres comparada con las no madres. Total aglomerados urbanos, mujeres de 14 a 49 años.....	11
Gráfico 3. Porcentaje de países que cumplen las normas de la OIT establecidas en el Convenio 183, por región, 2009 (145 países)	16
Gráfico 4. Duración de la licencia reglamentaria de maternidad, por región, 1994 y 2009 (139 países)	17
Gráfico 5. Fuente de las prestaciones de licencia de maternidad, por región, 2009 (167 países)	18
Cuadro 1. Licencias por maternidad para docentes y empleados públicos provinciales.....	25
Cuadro 2. Licencias por adopción para la madre docente o empleada pública provincial	27
Cuadro 3. Licencias por adopción para el padre docente o empleada pública provincial	28

Cuadro 4. Licencias por maternidad para las distintas categorías ocupacionales	31
Cuadro 5. Licencias por paternidad para docentes y empleados públicos provinciales.....	33
Cuadro 6. Licencias por paternidad para las distintas categorías ocupacionales.....	34
Gráfico 6. Licencias por maternidad, paternidad y adopción en distintos regímenes laborales (Ley de Contrato de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo y ley de Trabajo Agrario).....	35
Cuadro 7. Licencias parentales para las distintas categorías ocupacionales	36
Gráfico 7. Licencias por adopción para la madre según días.....	39

Resumen ejecutivo

Este documento se enmarca en el proyecto “Los desafíos de articulación productiva-reproductiva reflejados en las licencias de maternidad y paternidad”, que busca generar conocimiento sobre el modo en que la inserción en el mercado de trabajo determina el acceso a los diversos tipos de licencias por maternidad y paternidad en la Argentina.

La Argentina, al igual que otros países de la región, se enmarca en un esquema de prestaciones y servicios de “universalismo estratificado” (Filgueira, 1997): **el acceso a los distintos tipos de prestaciones de la protección social está determinado por el tipo de inserción de los trabajadores en el mercado laboral. 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 forma “natural”, tiene que enfrentar hoy nuevos riesgos (aumento del desempleo, inestabilidad ocupacional, informalidad y precariedad laboral) y desafíos (incorporación de la mujer al mercado laboral de la población).**

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 parentales** constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en el acceso que surgen de los determinantes que impone el mercado laboral. En primer lugar, estas licencias resultan fundamentales para el desarrollo infantil. En segundo lugar, las diferencias de duración entre las licencias por maternidad y paternidad contribuyen a generar condiciones de discriminación por género en el mercado laboral. En tercer lugar, constituyen un ejemplo paradigmático de las políticas necesarias para conciliar la vida productiva con la reproductiva.

En este documento se analizan tres tipos de licencias: por maternidad, paternidad y parentales. La legislación internacional establece un mínimo de 14 semanas para la licencia por maternidad (Convenio 183 de la OIT), pero no existe normativa internacional referida a las licencias por paternidad o parentales.

En la Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece una licencia por maternidad inferior al límite internacional: 90 días, tiempo durante el cual se percibe el 100 % del salario financiado por la seguridad social (ANSES) y un permiso por lactancia de una hora diaria (dividida en dos descansos). Además, establece una licencia por paternidad de 2 días, lo que implica una gran asimetría respecto del período establecido para las madres. A su vez, existen variaciones establecidas por convenios especiales, según los diferentes regímenes de empleo público. Recientemente se incorporó, en términos de licencias, a las trabajadoras rurales y empleadas de casas particulares. Sin embargo, siguen excluidos aquellos que no son asalariados registrados: trabajadores informales, autónomos y monotributistas. Así, **los niños y niñas de la Argentina reciben desde su primera infancia un trato discriminatorio de acuerdo con la inserción en el mercado laboral que tienen sus padres.** Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, al afectar el desarrollo (básico y superior) del capital humano.

En conclusión, **en la Argentina, al igual que en la mayoría de los países de la región, gran parte de los trabajadores y trabajadoras no están cubiertos/as en términos de licencias, fundamentalmente porque se desempeñan en el ámbito informal.** Este problema se agrava si se toma en consideración que las mujeres, especialmente las mujeres madres, son quienes se insertan en el mercado laboral bajo esta modalidad.

Además, incluso al interior del mercado laboral formal existen graves deficiencias y heterogeneidades según la categoría ocupacional y la ubicación geográfica (en el caso del empleo público provincial y de los/as docentes). Así, **el sistema vigente vulnera la concepción del cuidado como un derecho universal**, ya que se encuentra ligado a la condición laboral formal de las y los adultos. Esto se agrava frente a la casi inexistencia de licencias parentales, que contemplan las necesidades de cuidado de los niños y niñas durante toda su etapa de desarrollo. La situación actual, sumada a las diferencias en los tiempos reconocidos a las licencias por maternidad y paternidad, refuerza los roles tradicionales de género y tiene injerencia en las trayectorias laborales de las mujeres en edad fértil.

Sobre esta base, se consideraron los posibles caminos para salir de esta situación de grave inequidad. Para eso, se analizaron los proyectos legislativos con estado parlamentario, es decir aquellos cuyo tratamiento en el Congreso de la Nación aún sigue vigente. En total, se analizaron 41 proyectos, de los cuales 12 extienden la licencia por maternidad, 22 extienden la licencia por paternidad, 15 incorporan la licencia por adopción para las madres y 17 la incorporan para los padres, 10 modifican la duración de los permisos de lactancia e incluyen la instalación de salas maternas y 28 se refieren a las licencias parentales. **El análisis evidencia que existe un fuerte consenso que atraviesa el arco político en las dos cámaras del Congreso de la Nación sobre la necesidad de extender las distintas licencias en la Argentina.**

En este contexto, se desprende la necesidad de avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos en materia de los tres tipos de licencias y contribuyan al desarrollo infantil, a la inserción de las mujeres en el mercado laboral y a la construcción de una más justa división de roles al interior de los hogares. Para eso, resulta necesario proponer avances más profundos y rotundos que los expuestos en los proyectos legislativos que se están analizando en el Congreso de la Nación.

Introducción

Este documento se enmarca en el proyecto de investigación “Los desafíos de articulación productiva-reproductiva reflejados en las licencias de maternidad y paternidad”, desarrollado por el Programa de Protección Social del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) con el apoyo de Grupo Sancor y Manpower, que tiene como objetivo fundamental contribuir a una mayor equidad y justicia en el acceso a y en la calidad de la protección social de las y los argentinos, independientemente de su categoría ocupacional en el mercado laboral. El objetivo específico de este proyecto consiste en generar conocimiento sobre el modo en que la inserción en el mercado de trabajo determina el acceso a los diversos tipos de licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina, y realizar recomendaciones de política pública para promover una situación de mayor equidad.

Este es el primer documento de la serie “Protección social y mercado laboral”, un conjunto de investigaciones que busca dar cuenta de las asimetrías que surgen en el acceso a la protección social a partir de los distintos tipos de inserciones en el mercado laboral.

La construcción de un sistema de protección social integral y federal es un paso fundamental en la promoción del desarrollo en la Argentina, donde profundizar políticas de protección social que resuelvan las situaciones de los sectores vulnerables y mejoren el bienestar de toda la sociedad constituye una situación necesaria y factible.

Para eso, resulta esencial reconocer que **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 la región latinoamericana, **el acceso a distintos tipos de prestaciones de la protección social está determinado 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). Mientras el mercado de trabajo formal fue capaz de absorber naturalmente a la población activa, esta dinámica ofreció un alto grado de cobertura de la protección social.

En respuesta a los procesos de globalización, privatización y liberalización, en las últimas dos décadas se presenció, sin embargo, la emergencia de nuevos riesgos y fenómenos sociolaborales que inciden en forma directa sobre el alcance de la protección social. Estos son el aumento del desempleo, la inestabilidad ocupacional, la informalidad y la precariedad laboral, y los desafíos que se plantean debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral y al envejecimiento de la población (Tokman, 2006). Los cambios acaecidos en el mercado laboral traen aparejadas implicancias importantes también para el sector privado (como por ejemplo, la competencia desleal).

Esta evolución produjo nuevos grupos vulnerables, desprotegidos y socialmente excluidos, cuya densidad alcanzó, en el caso argentino, niveles alarmantes durante la crisis de 2001/2002. Más aún, las transformaciones del mundo laboral de la última década comienzan a instalar la creencia política de que los mercados laborales regionales adoptaron restricciones estructurales a la reabsorción del desempleo y la informalidad.

Frente a este escenario, es posible argumentar que existe una importante inequidad en el acceso a la protección social tanto de los trabajadores formales como de los trabajadores informales y desempleados. La naturaleza de la participación de los trabajadores en el mercado laboral (pudiendo ser formal, informal o nula, es decir, una situación de desocupación) está más determinada por las dinámicas del mercado laboral que de su voluntad o incluso de sus capacidades.

Las **licencias por maternidad, paternidad y parentales** constituyen un claro ejemplo de las prestaciones de la protección social en las que se evidencian las asimetrías en el acceso a partir de los determinantes impuestos por el mercado laboral. En primer lugar, estas licencias resultan fundamentales para el 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 humano¹ (Heckman, 2007). Más aún, si esta estimulación recae sobre el padre o la madre, 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 y robustas licencias por maternidad, paternidad y parentales.

En segundo lugar, en el mercado laboral persiste una importante discriminación por género que se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones. 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 (Esping-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. Igualar las licencias por maternidad y paternidad y extender las licencias parentales podría contribuir a reducir esta brecha por género que afecta al mercado laboral argentino.

En tercer lugar, estas licencias constituyen un ejemplo paradigmático de las políticas necesarias para conciliar la vida productiva con la reproductiva. 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. Si bien en la actualidad resultan evidentes las múltiples necesidades del cuidado en la primera infancia, estas tuvieron escasa traducción legal y práctica (Pautassi y Rico, 2011).

En la Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece la licencia por maternidad con una duración de 90 días (que se amplía a 6 meses en caso de tener un hijo con síndrome de Down), tiempo durante el cual se percibe el 100 % del salario, financiado por la seguridad social (ANSES). Además, se le permite a la madre una hora diaria de lactancia, dividida en dos descansos hasta el primer año del niño o de la niña. La licencia por paternidad, en cambio, tiene una duración de 2 días por nacimiento. Existen, sin embargo, variaciones establecidas por convenios especiales y en los diferentes regímenes de empleo público.

Las licencias establecidas por la LCT resultan inferiores al límite mínimo de 14 semanas que establece el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad de la OIT y solo involucran a los trabajadores formales en relación de dependencia. Este carácter focalizado excluye de los beneficios a quienes no son asalariados registrados y afecta principalmente a las y los trabajadores 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

¹ Este concepto hace referencia a lo que la inversión en capital humano (fundamentalmente a través del financiamiento y la prestación de servicios de salud, educación y nutrición de calidad) rendirá económicamente en el futuro al permitir que las personas logren un desempeño laboral más rentable y productivo.

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 parentales 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 argentina, es decir cuando se genera una situación de injusticia.

Más aún, la inequidad resulta incluso mayor si se considera la heterogeneidad regional. Las licencias por maternidad, paternidad y parentales de los trabajadores formales del sector público están reguladas a nivel provincial, lo cual genera aún más variaciones al interior del país.

Avanzar en la expansión y equiparación de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina resulta una deuda pendiente para una mayor equidad social, tanto de los trabajadores y trabajadoras como (y más importante) de sus hijos e hijas, independientemente de donde se encuentren.

Es por eso que este proyecto busca generar conocimiento² sobre el modo en que la inserción en el mercado de trabajo determina el acceso a los diversos tipos de licencias de maternidad, paternidad y parentales en la Argentina, para realizar recomendaciones de política pública que promuevan una situación de mayor equidad. El objetivo fundamental subyacente consiste en contribuir a una mayor equidad y justicia en el acceso a y en la calidad de la protección social de las y los argentinos, independientemente de su categoría ocupacional en el mercado laboral.

² La metodología utilizada consistió en un relevamiento de fuentes secundarias de los diferentes regímenes de licencias a los que tienen acceso los/as trabajadores/as según su categoría en el mercado laboral y su ubicación geográfica en la Argentina. Esto incluye una reseña de los distintos tipos de licencia a los que se puede acceder en las 24 jurisdicciones de la nación.

El análisis está precedido por un relevamiento de las transformaciones que se produjeron a nivel contexto demográfico en la institución familiar, tanto a nivel mundial como en la Argentina, y por un relevamiento del nivel de desarrollo de las licencias a nivel mundial y en América Latina. Este trabajo incluyó también en un relevamiento y examen en profundidad de la gran variedad de proyectos de ley sobre el tema que tanto el oficialismo como la oposición presentaron. Estos proyectos (que aún tienen estado parlamentario) fueron examinados, sobre todo, según sus implicancias. En todos los casos, el trabajo de campo fue realizado entre los meses de junio 2012 y marzo 2013.

El contexto demográfico: los cambios en las familias

En los últimos años se experimentó a nivel mundial un cambio fundamental en las familias, impulsado tanto por la creciente inserción de la mujer al mercado laboral como por los cambios en la conformación de los hogares. El modelo tradicional de familia entró en crisis y se pasó de un modelo *male-bread-winner* (hombre como sostén) en el que el hombre era sustentador y la mujer el ama de casa a uno *dual-earner* (modelo de doble ingreso) en el que los ingresos de ambos miembros de la pareja resultan esenciales.

La composición de los hogares también está cambiando, se expanden los hogares monoparentales o ensamblados y se verifica un importante crecimiento de los hogares con jefatura femenina. Las parejas son más inestables e informales y las mujeres necesitan articular intereses diversos antes de empezar a formar una familia. En los últimos veinte años, la diversificación de las familias y de las formas de convivencia experimentó un cambio copernicano, que se acentúa sobre todo según el nivel de ingresos percibidos (Sunkel, 2006).

Otro factor a tomar en consideración es que en 2002 más de un cuarto de las familias en América Latina estaban encabezadas por mujeres. Más aún, el porcentaje de hogares cuyo aporte económico principal es realizado por una mujer supera al de hogares con jefatura femenina. Los ingresos laborales de las mujeres son esenciales para la economía familiar: en América Latina y el Caribe, estimaciones realizadas por la CEPAL demuestran que estas alivian la pobreza de manera evidente (OIT, 2009) mientras que en Europa se evidencia que el éxito de los países nórdicos en reducir la pobreza infantil está más ligado al hecho de que todas las madres tienen un empleo estable que a las transferencias sociales (Esping-Andersen, 2004). Esto implica un cambio en el proceso de toma de decisiones y en el lugar de quien ejerce la autoridad (Sunkel, 2006).

Además, las mujeres se insertan hoy en día en un mercado laboral que se caracteriza por la inseguridad y la informalidad. A su vez, continúan haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo en el hogar y tienden a concentrarse en empleos precarios o mal pagos. La inserción de las mujeres en este tipo de trabajos precarios es más frecuente y agrava la tensión entre la vida laboral y la familiar.

Por lo tanto, el aumento de la inserción laboral femenina no se vio complementada por un aumento equivalente en la responsabilidad de las tareas domésticas por parte de los hombres (OIT, 2009). En palabras de Faur (2006), el ingreso sostenido de la mujer al trabajo remunerado coexiste con la representación social que se les asigna a ellas más que a los hombres en materia de responsabilidades del trabajo doméstico y crianza de los hijos/as. La autora expresa que este imaginario filtra tanto los contratos familiares de división sexual del trabajo como las políticas públicas, ya que en las regulaciones laborales y en las representaciones sociales el sujeto de la conciliación entre familia y trabajo no es neutro, sino femenino.

Gosta Esping-Andersen publicó en 2004 un ya clásico trabajo en el que estableció una tipología de los regímenes de bienestar de acuerdo con los grados variables de desmercantilización (grado en que los Estados garantizan derechos económicos y sociales a las personas por fuera de los mecanismos de intercambio mercantil) y desfamiliarización (grado en que los Estados reducen el nivel de dependencia de las personas respecto a sus familias). El autor analiza la relación entre Estado, mercado y familia como base de la configuración del Estado de bienestar e incorpora el concepto de régimen de bienestar para llamar la atención sobre el hecho de que la producción de bienestar no se restringe a las políticas estatales sino que también articula la provisión que proviene del mercado y las familias. Estos cambios que deben afrontar las familias en el mundo actual hacen necesario el desarrollo de una **nueva política familiar**, que considere las transformaciones

acontecidas y permita asegurar una inserción laboral femenina estable, que se pueda conciliar con la formación de las familias (Esping-Andersen, 2004).

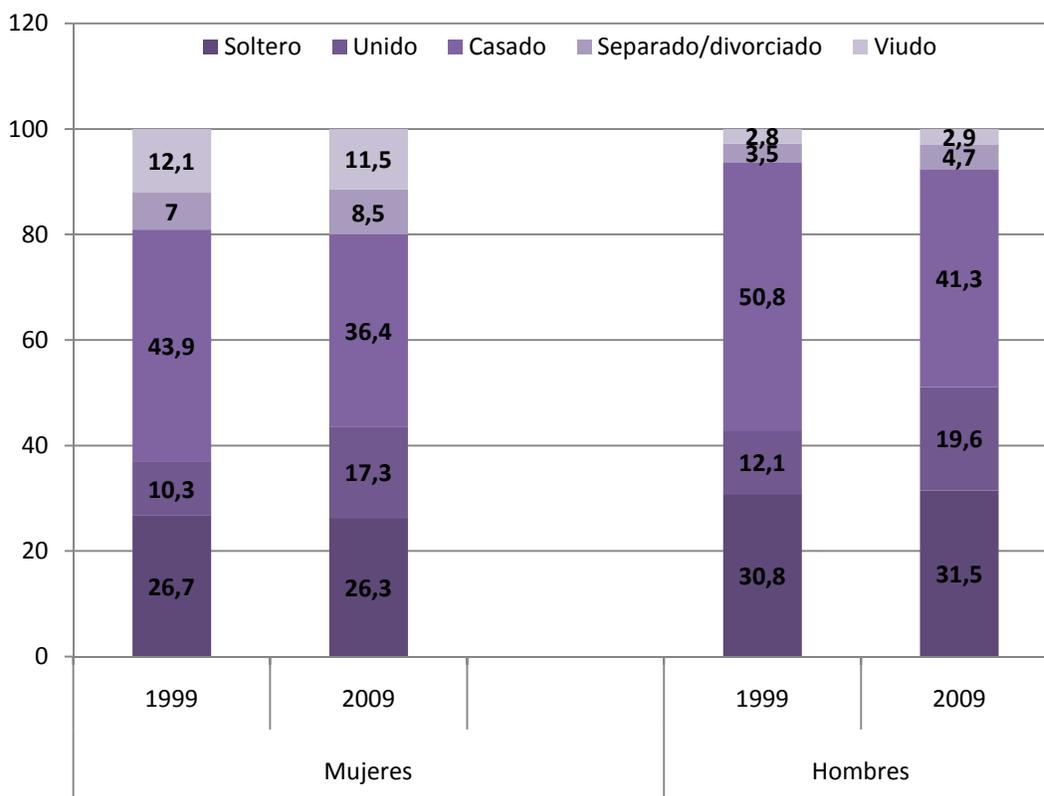
Los cambios aquí mencionados y sus implicaciones se observan tanto para los países de América Latina y el Caribe como para el resto del mundo. De hecho, se pueden observar crecientes desigualdades de mercado en casi todos los países de la OCDE, siendo las familias con hijos las que afrontan mayores problemas económicos, lo que genera un aumento de la pobreza infantil dentro de estos países y resalta la existencia de una penalización por hijo (Esping-Andersen, 2004).

En la Argentina, la configuración de las familias no escapa a esta tendencia de cambios. Los últimos treinta años estuvieron marcados por importantes cambios a nivel legal y normativo: la modificación de la patria potestad en 1985 (que establece derechos paternos y maternos compartidos), la sanción del divorcio en 1987, el reconocimiento de derechos para las uniones consensuales y uniones civiles del mismo sexo en 2003 y la sanción de la ley de matrimonio igualitario en 2010 (Jelin, 2012).

Al igual que la tendencia a nivel internacional, el modelo de la familia nuclear con un único proveedor masculino dio paso a un esquema de hogares con dos trabajadores remunerados. Además, el aumento de las tasas de divorcios genera muchos hogares monoparentales con jefatura femenina, en los que las mujeres son el único sostén económico. Algunos datos reflejan esta tendencia: para los hogares con mujeres conyugues de entre 20 y 60 años en el área metropolitana de Buenos Aires, el modelo de proveedor masculino pasó entre 1980 y 2000 de un 74,5 % a un 54,7%, mientras que en ese mismo período, el modelo de hogar con dos proveedores se incrementó del 25,5 % al 45,3 % d. Además, a 2006 y según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, el 31,4% de los hogares tenían jefatura femenina. A su vez, y de acuerdo con la tendencia observada a nivel internacional, estos cambios no fueron acompañados por modificaciones significativas en la distribución de roles en la esfera doméstica (Jelin, 2012).

Por otro lado, se registra en el país un importante crecimiento de las uniones consensuales. Como señala Jelin (2012) en su estudio sobre la familia en la Argentina, mientras que las generaciones nacidas antes de 1960 optan por el matrimonio legal, la mitad de las personas nacidas entre 1960 y 1970 eligen iniciar su primera unión a través de la unión consensual, y la mayoría de los nacidos a partir de 1980 optan por la vía consensual (Jelin, 2012). En un contexto que ofrece mayores libertades para alejarse de las relaciones insatisfactorias y adoptar nuevas formas de familia, la opción por la vida en pareja no disminuyó sino que se transformó. Esto se puede observar en el **gráfico 1**. Además, la Argentina comparte la tendencia occidental de aumento de la edad promedio para casarse.

Gráfico 1. Población de 18 años o más por situación conyugal y sexo. Grandes aglomerados urbanos, 1999 y 2009



Fuente: PNUD (2011), sobre la base de la Encuesta permanente de hogares (octubre de 1999 y tercer trimestre de 2009).

Existe un punto en el que la Argentina se diferencia del resto de los países de América Latina: la disminución del índice de fecundidad. El temprano proceso de urbanización y el aumento de los niveles de escolarización tanto para hombres como para mujeres, sumado a una arraigada ideología de progreso familiar a través de la movilidad educacional y ocupacional (instalada entre los inmigrantes europeos y las clases medias) determinó, desde fines del siglo XIX, un temprano proceso de disminución de las tasas de fecundidad, que alcanzó en 2005 un valor de 2,4 hijos por mujer³ (Jelin, 2012).

El contexto sociolaboral de las licencias en la Argentina

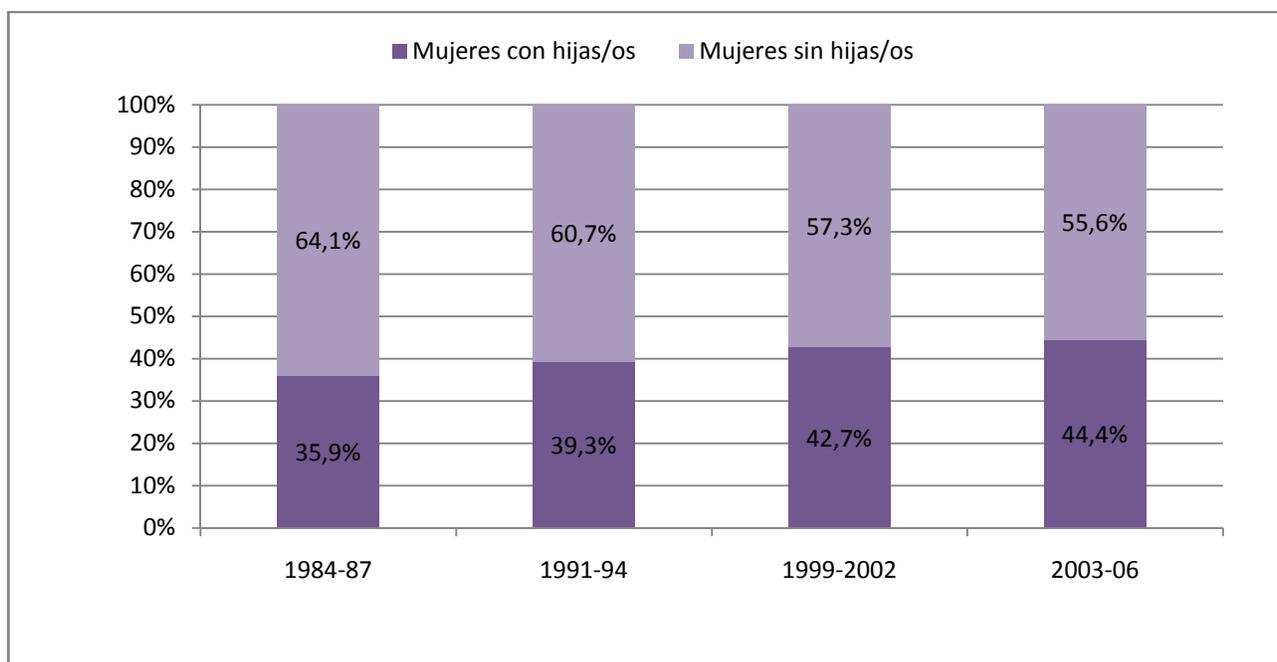
En la Argentina, al igual que en el resto de la región, la participación económica de las mujeres en el mercado de trabajo fue en aumento durante la última década, tanto en tasas de actividad como de empleo, aunque continúan siendo las mujeres de bajos ingresos quienes más sufren la sobrecarga doméstica y las dificultades para integrarse en condiciones favorables y no precarias (PNUD, 2011).

³ Es importante mencionar que los valores nacionales esconden, sin embargo, fuertes diferencias regionales y una persistencia de la fecundidad adolescente (situación que conlleva una reproducción intergeneracional de la pobreza, ya que es una experiencia más presente en los sectores más pobres).

Las mujeres continúan siendo las principales proveedoras de cuidados dentro de sus hogares. Y debido a ello deben aceptar empleos más flexibles y por pocas horas semanales.

Lupica y Cogliandro (2009) también reconocen que es notorio el aumento de la participación económica de la mujer, inclusive entre mujeres con fuertes cargas domésticas. Esto se puede observar en el **gráfico 2**. La incorporación de mujeres con responsabilidades familiares al mercado de trabajo se evidencia al observar que más de 6 de cada 10 madres menores de cincuenta años participan en la fuerza de trabajo (PNUD, 2011).

Gráfico 2. Evolución de la participación laboral de las madres comparada con las no madres. Total aglomerados urbanos, mujeres de 14 a 49 años



Fuente: CIPPEC en base a PNUD (2011), sobre la base de Lupica y Cogliandro (2009).

De acuerdo con estudios que fueron acompañando este proceso de inclusión, se presenta lo que ha dado en llamarse la “revolución estancada”: la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo no fue acompañada de modificaciones significativas en la participación de los varones en las tareas domésticas (Cerrutti, 2003 y Wainerman, 2003 y 2005).

El rol fundamental de las licencias

En este contexto, las políticas de cuidado infantil (marco en el que se incluyen las licencias) cobran especial relevancia desde el punto de vista de la protección social y la provisión de servicios de cuidado.

El cuidado infantil es crucial a la hora de garantizar el bienestar y la promoción del desarrollo integral de los niños y niñas. Los primeros años de vida influyen fuertemente en el desarrollo de los individuos, tanto en los aspectos físicos (acceder a una buena nutrición y controles médicos es esencial) como emocionales y cognitivos (donde cobran relevancia la estimulación temprana, los servicios de educación inicial y las relaciones que se establecen entre quien cuida y quien es cuidado). Por lo tanto, si se toma en cuenta que es perjudicial para el niño ser cuidado fuera de la casa durante el primer año de vida, se debe buscar la manera para que sumados los permisos por maternidad, paternidad y parentales equivalgan a más de un año a partir del parto (Esping-

Andersen, 2010). Es sabido, además, que la problemática del cuidado infantil asume dimensiones de gravedad en contextos de alta pobreza (sobre todo cuando no es percibida por la sociedad como una prioridad), en los que la ausencia del Estado limita las posibilidades de los hogares al restringir la disponibilidad del tiempo de los adultos (en particular de las mujeres), condicionar su inserción laboral, reproducir su situación de pobreza y condicionar la trayectoria escolar de niños y niñas.

Esping-Andersen (2010) sostiene que el tiempo total que los padres dedican a la educación de sus hijos es muy diferente según el grado de cualificación. Entre los más cualificados –familias en las que las madres, por regla general, trabajan– se constata que en las últimas décadas aumentó la dedicación de los padres. Por eso, Esping-Andersen sugiere que los padres altamente cualificados buscan maximizar la dedicación a sus hijos; esto no sucede en las familias con padres poco cualificados, por lo que se hace presente la separación social en un tema crucial como la estimulación cognitiva y no cognitiva de los niños.

La calidad de la dedicación de los padres está directamente relacionada con el “capital cultural” que influye fuertemente en el éxito escolar de los niños; de hecho, el “capital cultural” explica, más que la situación socioeconómica, las diferencias cognitivas entre los jóvenes de 15 años. Las bases del aprendizaje y el origen principal de las desigualdades, se remontan al período preescolar; por lo tanto, “una política que asocie permisos de maternidad remunerados en el transcurso del primer año del niño con estructuras de cuidado fuera del hogar asequibles y de muy alta calidad debería permitir homogeneizar sensiblemente el grado de preparación de los niños en la escuela” (Esping-Andersen, 2010: 94).

Así, las políticas de cuidado infantil constituyen una de las herramientas más efectivas de inversión en el capital humano, es decir, en la consecución de sus derechos socioeconómicos.

El concepto de cuidado infantil abarca todas aquellas actividades y servicios de cuidado destinados a la atención de las necesidades y particularidades de los niños y niñas. Estas actividades y servicios pueden prestarse tanto en el ámbito doméstico (de manera remunerada, o no) como en el ámbito público, con un costo para el usuario (instituciones ligadas al mercado) o sin este (instituciones comunitarias o estatales). (Faur, 2009). Así, se trata de un concepto cuya complejidad está marcada por su carácter multidimensional (en su problemática) e intersectorial (en su abordaje como política pública).

Los instrumentos que se utilizan a nivel mundial para contribuir con la inserción laboral más plena de las mujeres son las licencias parentales y la provisión de servicios para el cuidado infantil y de adultos dependientes son. Las licencias contribuyen a reducir la autodiscriminación que se imponen las mujeres cuando no ingresan o se retiran del mercado laboral, al no poder conciliar sus responsabilidades familiares y laborales; también reducen la inactividad e intermitencia laboral asociada a esos cuidados (Salvador, 2013). Las licencias constituyen un sostén para los padres y madres, ya que ofrecen protección al empleo al garantizar el puesto de trabajo después de la licencia, y financian el tiempo que se dedica al cuidado.

El marco jurídico internacional y el nivel de desarrollo de las licencias en el mundo

Existen tres tipos de licencias: las licencias por maternidad, las licencias por paternidad y las licencias parentales. Las dos primeras se otorgan inmediatamente antes o después del nacimiento del niño/a o de su adopción. Las licencias parentales se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad.

La mayoría de las declaraciones y tratados internacionales tienen en cuenta la importancia de las licencias por maternidad y paternidad e intentan avanzar en la protección de los derechos tanto de los niños y niñas como de sus progenitores. En la Argentina, muchos de ellos cuentan con jerarquía constitucional desde 1994 (artículo 75 inciso 22 de la Constitución nacional):

1. **La Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948) establece en su artículo 25 inciso 2 que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales” (incluido por la Constitución nacional a través de su artículo 75 inciso 22).
2. **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (adoptado en 1966, entra en vigor en 1976) dispone en su artículo 10 inciso 2 que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder una licencia con remuneración o prestaciones adecuadas de la seguridad social...”. Este pacto fue aprobado en la Argentina por la Ley 23313/86.
3. **La Convención Americana sobre Derechos Humanos** de 1969 (entra en vigor en 1978, también conocida como el Pacto de San José de Costa Rica) fue aprobada en la Argentina por la Ley 23054/84 y establece que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.
4. **La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (1979) determina en su artículo 11 que “... implantar la licencia por maternidad con sueldo pago o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales ... protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella... toda mujer en estado de gravidez o en época de el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella...”. En la Argentina fue aprobada mediante Ley 23179/85.
5. **La Convención sobre los Derechos del Niño** (1989), aprobada por la Argentina a través de la Ley 23849/90, establece en su artículo 24 inciso d) que el estado “debe asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres”.

Además, resulta fundamental reconocer a los siguientes **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo** como antecedentes en la materia: C3, C103, C156, C183 y las recomendaciones 165 y 191. De todos estos convenios, la Argentina ratificó solo:

El Convenio OIT 3 sobre la protección de la maternidad (de 1919) sugiere que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer no estará autorizada a trabajar durante un

período de seis semanas siguientes al parto y tendrá derecho a abandonar el trabajo presentando un certificado que declare que el parto será en un período de seis semanas. Las prestaciones que recibirá la madre durante el período en que permanezca ausente serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguros. La madre tendrá derecho a dos descansos de media hora por día para amamantar a su hijo/a. Este Convenio fue ratificado por la Argentina en 1933.

El Convenio OIT 156 (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares sugiere la aprobación de licencias por ausencia, maternidad y paternidad, de cuidado y de emergencia. Este Convenio fue ratificado por la Argentina en 1988.

El **Convenio OIT 183** (2000) de Protección de la Maternidad revisa el Convenio OIT 103 (1954) que establecía un mínimo de 12 semanas de licencia por maternidad y dispone una licencia por maternidad de 14 semanas, con un pago no menor a dos terceras partes del salario. Ambos convenios establecen que el tiempo previsto para la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y ser remunerado. Este convenio no fue ratificado por la Argentina debido a que, si bien prevé un período de licencia por maternidad mayor al reconocido por la Ley de Contrato de Trabajo, establece cláusulas que limitan los derechos de las trabajadoras. Por eso, junto con otros países se le propusieron las siguientes enmiendas⁴:

1. Eliminar la posibilidad de excluir del ámbito de aplicación del convenio a determinadas categorías de trabajadoras o empresas.
2. Elevar las prestaciones dinerarias que se otorgan durante la licencia por maternidad al 100 % del sueldo percibido por la trabajadora.
3. Garantizar las prestaciones dinerarias a cargo de fondos públicos y un seguro social obligatorio.
4. Reconocer las licencias parentales.
5. Reconocerle al padre del goce de la licencia por maternidad ante determinadas situaciones.

A continuación se detallan otras recomendaciones que no forman parte de la legislación argentina:

La Recomendación 152 (1921) sobre la protección de la maternidad (agricultura): establece la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura.

La Recomendación 52 (de 1952) sobre la protección de la maternidad afirma que el descanso por maternidad debe contemplar un período de 14 semanas. También incluye recomendaciones sobre las prestaciones de maternidad, las facilidades para las madres lactantes y los hijos, la protección del empleo y la protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad.

La Recomendación 123 (1965) sobre el Empleo de las mujeres con responsabilidades familiares establece que las autoridades estatales y las organizaciones de empleadores

⁴ Durante las deliberaciones realizadas en Ginebra para tratar este Convenio en 2000, el grupo latinoamericano liderado por la Argentina y Chile presentó enmiendas comunes.

y trabajadores deben alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente con sus varias responsabilidades familiares y profesionales, para que puedan integrarse con igualdad de derechos a la fuerza de trabajo. Además, establece la obligación de promover investigaciones junto con el relevamiento y la publicación de estadísticas sobre las características de las madres de familia empleadas o en búsqueda de empleo y sobre las preferencias en materia de servicios de asistencia a la infancia.

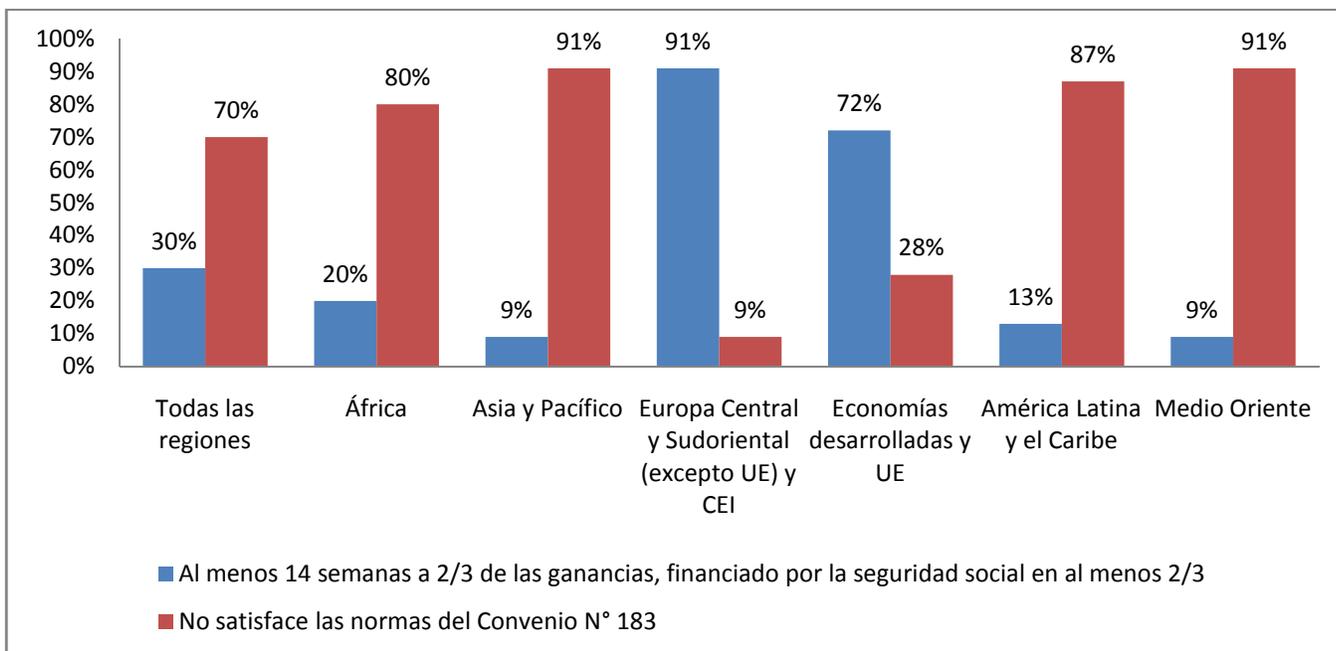
La Recomendación 165 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares establece en su artículo 22 que “durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él”. También establece la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de un hijo u otro miembro de la familia directa que necesite su cuidado o sostén (artículo 23).

La Recomendación 191 de la OIT (2000) es más amplia y superadora del texto del Convenio 183, ya que procura extender la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas, prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples y deja que la mujer elija libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto. Esta recomendación incluye también recomendaciones sobre las prestaciones, la financiación de las prestaciones, la protección de la salud, las madres lactantes y otras licencias relacionadas (licencia parental y licencia de adopción, entre otras).

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

Ahora bien, ¿cuál es el nivel de cumplimiento de estas normativas en las distintas latitudes? **En 2009, solo 44 países (el 30 % del total) cumplían con las normas del Convenio 183 de la OIT** relativas a la duración de la licencia de maternidad, la cuantía de las prestaciones y la fuente de su financiación. Sin embargo, el nivel de cumplimiento variaba considerablemente según la región. Mientras que en los países con economías más desarrolladas el nivel de cumplimiento superaba el 70 %, en el resto de las regiones (África, Asia y Pacífico, América Latina y Medio Oriente) el nivel de cumplimiento no superaba el 20 %, en ninguno de los casos (ver **gráfico 3**).

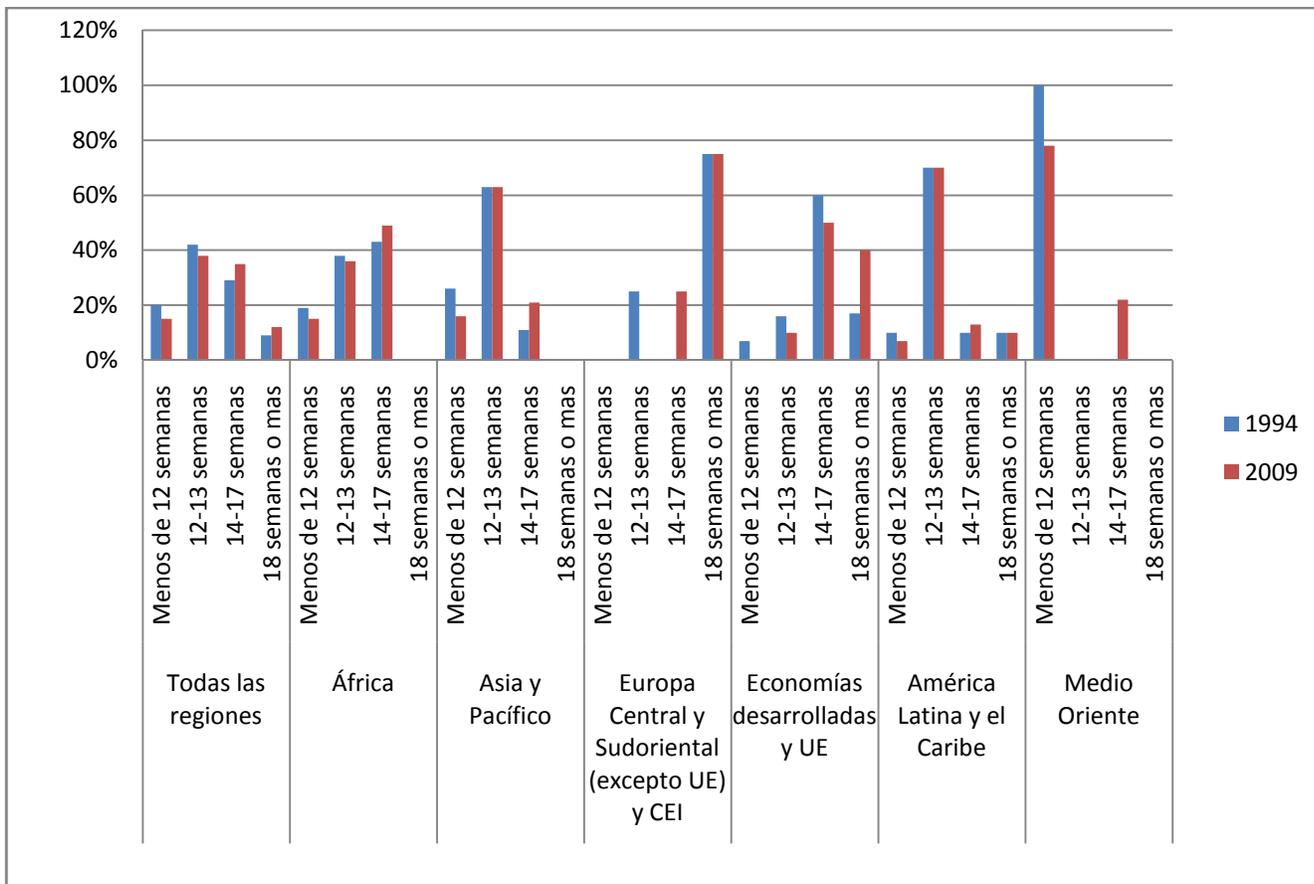
Gráfico 3. Porcentaje de países que cumplen las normas de la OIT establecidas en el Convenio 183, por región, 2009 (145 países)



Fuente: Informe OIT (s/f).

Tal como se evidencia en el **gráfico 4**, la **tendencia a nivel mundial demuestra que existe un desplazamiento gradual hacia períodos más largos de licencia por maternidad, una mejora en general de los niveles de remuneración y la modificación de las fuentes de financiamiento a sistemas mixtos, en los casos que dependían solo del empleador (OIT, 2010).**

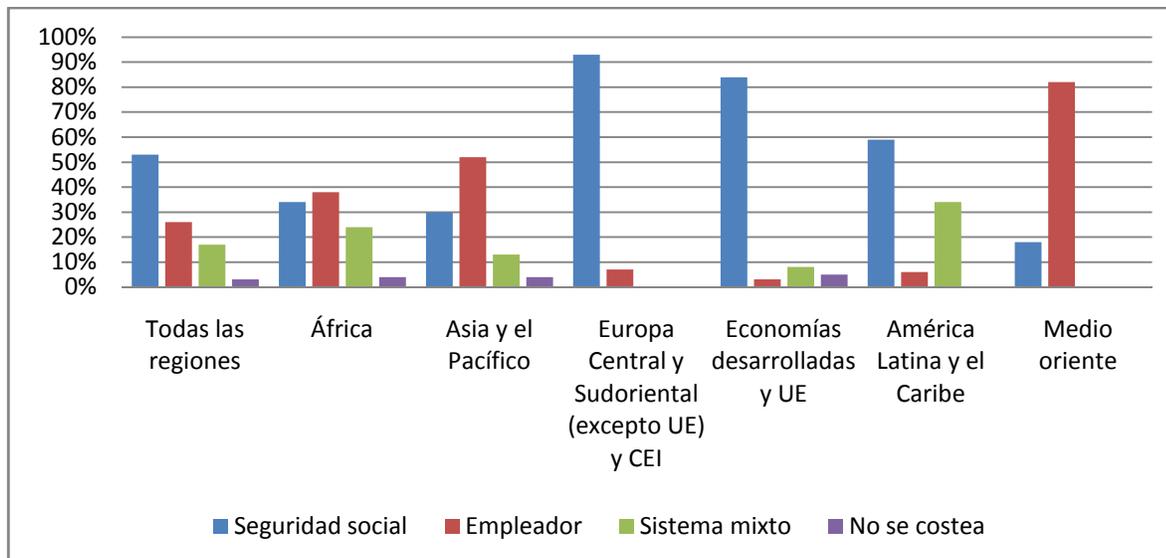
Gráfico 4. Duración de la licencia reglamentaria de maternidad, por región, 1994 y 2009 (139 países)



Fuente: Informe OIT (s/f).

Por otro lado, a nivel mundial se puede identificar (tal como se evidencia en el **gráfico 5**) una **marcada heterogeneidad también en lo que refiere al peso que adquieren las distintas fuentes de financiamiento de las licencias**: los empleadores, la seguridad social o los esquemas mixtos. Como se puede observar, la seguridad social constituye la principal fuente de financiamiento tanto en Europa Central y Sudoriental como en las economías desarrolladas y en la Unión Europea. También es la principal fuente de financiamiento en América Latina, aunque con un porcentaje menor (59 % frente al 93 % y 84 % de las anteriores regiones). Esta región presenta, además, el porcentaje más elevado de financiamiento por sistemas mixtos (34 %). Por su parte, los empleadores son la principal fuente de financiamiento en África, Asia y el Pacífico y Oriente Medio.

Gráfico 5. Fuente de las prestaciones de licencia de maternidad, por región, 2009 (167 países)



Fuente: Informe OIT (s/f).

En lo que refiere a las **licencias parentales**, pueden ser utilizadas por la madre o el padre de un bebé o niño/a pequeño/a durante el período posterior a la licencia de maternidad o paternidad. Casi todos los países de la Unión Europea, Europa Central y Sudoriental cuentan con licencias parentales aunque con diferente duración. Por el contrario, este tipo de licencias no está contemplada en las legislaciones de América Latina y el Caribe, a excepción de Cuba donde, desde 2003, los padres pueden utilizar la licencia para cuidar a sus hijos/as durante el primer año de vida luego de que concluya la licencia por maternidad. En Chile, tanto la madre como el padre tienen derecho a una licencia parental cuando se confirma, mediante certificado médico, que el hijo/a menor de un año está enfermo y necesita mayor cuidado en el hogar.

En materia de licencias parentales, las condiciones, remuneración, duración, titularidad y edad del hijo/a a cuidar, entre otras cuestiones, varían de un país a otro. En este sentido, vale destacar algunas experiencias novedosas como la posibilidad de transferibilidad del beneficio entre los padres y madres, la extensión del beneficio a los y las abuelos/as⁵ o la constitución de arreglos más flexibles en cuanto a la modalidad y momento para tomar la licencia⁶.

En síntesis, es posible afirmar que los estándares fijados en la normativa internacional, que resultan fundamentales para garantizar licencias de maternidad de calidad, son respetados solo por una pequeña porción de países a nivel mundial, en su mayoría, por los países con mayores niveles de desarrollo. También es importante resaltar el gran vacío que se genera porque las licencias por

⁵ En algunos países de Europa Central y Oriental, los titulares de la licencia parental pueden ser no solo los padres o madres, sino también quienes se hacen cargo del cuidado del niño/a. En Rusia, Ucrania y Lituania, se puede compartir o transferir el beneficio a los abuelos. En Portugal, las y los abuelos tienen derecho a 30 días de licencia luego del nacimiento de un nieto/a que vive con ellos/as.

⁶ En algunos países, la licencia se puede repartir durante el período en que el niño/a es pequeño/a, y no solo a continuación de la licencia por maternidad. En Malta, se puede repartir entre ambos padres por períodos a tiempo completo o parcial. En otros países como Bélgica, la licencia se puede tomar a tiempo parcial.

paternidad y las licencias parentales son raramente incluidas en las normas y recomendaciones internacionales.

Las licencias por maternidad, paternidad y parentales en América Latina

Los sistemas de protección en la región de América Latina presentan diversas variaciones, aunque esta heterogeneidad, en términos generales y a pesar de mínimas divergencias, no tiende a trasladarse al campo de las licencias. Tal como indican Pautassi y Rico (2011), la mayoría de las regulaciones de la región en materia de licencias por maternidad y paternidad presentan un fuerte sesgo de género, ya que minimizan la responsabilidad de los varones y dejan de lado las necesidades de ambos progenitores, de las madres y de los niños/as recién nacidos.

A continuación se esboza una caracterización de los diferentes regímenes vigentes en la región, cuyo detalle puede encontrarse en los **anexos 3 y 4**, según los diferentes tipos de licencias:

1. Licencia por maternidad (y adopción), incluyendo su duración, costo de la prestación y derecho a la lactancia.
2. Licencia por paternidad.
3. Licencias parentales, incluyendo el periodo de excedencia (o licencia sin goce de sueldo).

Antes de abordar un análisis de las características del sistema argentino, es importante identificar el contexto regional en materia de licencias para poder identificar avances y desafíos comunes a la región, así como experiencias interesantes a tomar en cuenta para su reformulación.

1. Licencias por maternidad (y adopción)

En relación con la **duración**, en la mayoría de los países el período es de 3 meses, inferior al límite de 14 semanas que establece el Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad de la OIT. En este sentido, las excepciones las constituyen Chile y Venezuela (con 18 semanas) Cuba y Costa Rica (con 16 semanas) y Brasil (con 6 meses de licencia para las empleadas públicas). En todos los países de la región, las licencias por maternidad se inician obligatoriamente antes de la fecha estimada de parto.

En algunos países se reconoce la licencia por adopción. Los países que la equiparan a la licencia de maternidad son Brasil, Chile, Costa Rica y Honduras; mientras que los que indican diferentes períodos de licencia son Uruguay (6 semanas), Venezuela (10 semanas), Costa Rica (16 semanas) y Honduras (10 semanas).

En casi todos los casos, la protección está dirigida a las madres trabajadoras formales y en relación de dependencia, y las disposiciones establecen el fuero maternal que las protege contra los despidos sin causa justificada durante el embarazo, puerperio y lactancia. Aunque en Brasil, Nicaragua y Perú se beneficia también a las desempleadas que perciben un subsidio.

Respecto al costo de la **prestación** cubierta, en la mayoría de los países la licencia por maternidad es paga y equivale al 100 % del salario⁷. En la Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, El Salvador, Guyana, Honduras, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, la prestación monetaria asociada a la maternidad se financia con fondos que provienen de la seguridad social u otros fondos públicos. En la Argentina, Brasil, México y Uruguay se cubre con fondos de la seguridad social, mientras que en Chile, se cubre con fondos públicos. Esto significa

⁷ Tal como se mencionó en la sección anterior, el Convenio 183 de la OIT estipula que durante la licencia por maternidad las asalariadas deben recibir por lo menos dos tercios de sus remuneraciones habituales; además, se recomienda realizar revisiones periódicas de la legislación nacional para objetivo de elevar esta proporción (OIT, 2006).

que el costo directo del salario por maternidad no recae en los empleadores que contratan mujeres. Por su parte, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Nicaragua y Panamá cuentan con un sistema mixto de financiamiento (aproximadamente un 75 % proviene de la seguridad social y un 25 % lo aporta el empleador). En los casos de la Argentina, Brasil y Uruguay, los recursos provienen de cuotas pagadas por los empleadores a la seguridad social, mientras que en México el costo se cubre de manera tripartita (cuotas empresariales, de los trabajadores y subsidio estatal).

En la mayoría de los países, los aportes empresariales no están asociados al número ni edad de las mujeres empleadas, sino que son ejecutados por todos empleadores cuyos trabajadores/as están inscritos en la seguridad social.

Por último y en relación con los **permisos de lactancia**, estos tienden a variar entre una hora diaria (completa o dividida en descansos) y dos horas; y por lo general les corresponden a las madres con niños de hasta 6 meses o 1 año. Existen algunas excepciones: Chile, que contempla permisos hasta los 2 años, con ampliación del tiempo y viáticos para madres que deben trasladarse; Uruguay, que incluye la reducción de la jornada a la mitad para empleadas del sector público, y Panamá y República Dominicana, que contemplan descansos de 15 minutos cada tres horas.

Cabe aclarar que los permisos de lactancia deberían tener una importancia mayor cuando las licencias por maternidad son reducidas o no existen licencias parentales.

2. Licencias por paternidad

En la región de América Latina, las licencias por paternidad reconocen, por lo general, entre 3 y 5 días por nacimiento. Bolivia, El Salvador, Costa Rica, Honduras, México, Nicaragua y Panamá no contemplan esta licencia.

Los únicos países que extendieron este derecho son: Ecuador (10 días), Uruguay (10 días), Venezuela (14 días) y Cuba. Este último, constituye una excepción dado que, tal como se ya se mencionó, la licencia postnatal de 6 meses puede ser compartida entre la madre y el padre, y la excedencia de 3 meses puede ser asumida por el padre.

3. Licencias parentales

Este tercer tipo de licencias muestra un menor nivel de desarrollo en la región y tiende a ser más bien excepcional.

Chile, Ecuador y Uruguay reconocen licencia por enfermedades de hijos e hijas. Colombia y Ecuador las reconocen en caso de accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente. En la Argentina, Ecuador y Venezuela, son reconocidas por la muerte del cónyuge. Y en Nicaragua, República Dominicana y Cuba, se reconoce un día al mes por consultas médicas.

Por otra parte, algunos países reconocen el período de **excedencia** o licencia sin goce de sueldo inmediatamente después de la licencia por maternidad. En la Argentina y Brasil se permite solicitar una licencia sin goce de sueldo por 3 o 6 meses (no es remunerada y no cotiza para la seguridad social). En Cuba se prevé una excedencia de 3 meses, que se puede extender para hombres y mujeres durante el primer año de vida (se retribuye en un 60 % de la licencia por maternidad y cotiza para la seguridad social). Por último, en Chile se reconoce una licencia parental a las que ambos padres tienen derecho, pero solo si un médico confirma mediante certificado que el hijo o hija menor de un año está enfermo y necesita cuidado en el hogar.

Respecto a las fuentes de financiamiento de estas licencias en la región, en casi todos los países de América Latina provienen de fondos de la seguridad social u otros fondos públicos, o

por sistemas mixtos. Haití y Jamaica constituyen la excepción: allí las licencias son cubiertas por fondos privados.

En síntesis, en América Latina los países tienden a incumplir el Convenio 183 de la OIT dado que no alcanzan las 14 semanas de licencia por maternidad previstas (con las excepciones que ya se mencionaron). En la región también se evidencian grandes deficiencias en materia de licencias por paternidad y licencias parentales (también con muy raras excepciones). Esta situación denota el camino que queda por recorrer en materia de licencias.

Las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la Argentina

El marco normativo sobre licencias en la Argentina

El marco jurídico vigente en la Argentina prevé las licencias por maternidad y paternidad pagas, la estabilidad en el empleo, el permiso por lactancia y la posibilidad de solicitar el beneficio de excedencia (licencia sin goce de sueldo). Tanto el derecho laboral público como el privado establecen disposiciones generales que constituyen un piso mínimo de derechos que protege a las y los trabajadores que se encuentran registrados y en relación de dependencia, piso que puede ser ampliado en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, existe una asignatura pendiente en relación con las y los trabajadores monotributistas, autónomos, informales (no registrados) y excluidos de estos beneficios. En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico, el 22 de abril de 2013 se promulgó la Ley 26844 sobre Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares.

La principal herramienta legislativa que regula las licencias en la Argentina es la **Ley 20744 de Contrato de Trabajo (LCT)**, que se refiere a: licencias de maternidad, permisos de lactancia, licencia de paternidad, período de excedencia y licencias parentales. Esta Ley alcanza solo a los trabajadores y trabajadoras formales en relación de dependencia. Tal como será detallado a continuación, para otras categorías ocupacionales e incluso para determinadas corporaciones dentro del grupo de trabajadores/as en relación de dependencia existen normas específicas (aunque también existen categorías, como las trabajadoras informales, que no están amparadas por este conjunto normativo).

El equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) realizó un estudio de opinión a varones y mujeres de entre 18 y 65 años que residen en el área Metropolitana de Buenos Aires⁸. En este estudio se destaca que el 15 % de los padres no tomó su licencia ya que no sabía que tenía el derecho; el 51 % utilizó los días de licencia por paternidad que corresponden por ley; el 15 % tomó su licencia y le agregó días adicionales; el 13 % se tomó días, pero no como licencia por paternidad; el 4 % no utilizó la licencia; el 1 % no sabe/no contesta y el 1 % restante respondió otra cosa. Además, el 56 % de estos padres sostuvo que no les parece suficiente la cantidad de días que la licencia brinda por paternidad, y un 19 % ni siquiera sabe cuántos días le corresponden.

En la Argentina existen otros regímenes laborales que amplían estos derechos, como por ejemplo, el que corresponde al sector docente, al trabajo agrario o al trabajo en el Estado. A continuación se presenta una descripción comparada de estos regímenes para los distintos tipos de licencias.

1. Licencias por maternidad

En materia de licencias por maternidad, la Ley de Contrato de Trabajo (20744) establece un marco normativo de protección a las trabajadoras que están registradas (formales) y en relación de dependencia. Este piso mínimo de derechos puede ser ampliado por los convenios colectivos de trabajo de cada sector. Este sistema también ampara a las trabajadoras contratadas bajo alguna

⁸ “Se realizaron una totalidad de 804 entrevistas (654 telefónicas y 150 presenciales), sobre un total de 750 hogares y se efectuó una sobre-muestra de hogares con niños de hasta 13 años con la finalidad de obtener mayor confiabilidad en la información sobre el trabajo de cuidado que efectúan las familias (54 casos)”. (Gherardi, N.; Pautassi, L. y Zibecchi, C., 2012: 24)

modalidad especial en la cual los empleadores contribuyen al régimen de la Ley 24714 (Régimen de Asignaciones Familiares) y a las trabajadoras temporales cuando el período de licencia preparto se inició durante la temporada laboral. Las trabajadoras informales, autónomas o monotributistas no cuentan con licencia por maternidad.

Las disposiciones referidas a esta licencia (en el Título VII de la LCT) aluden a la protección de la maternidad en relación con la prohibición de trabajar por un período determinado anterior y posterior al parto, a la conservación del trabajo, a la presunción de despido por causa del embarazo y a los descansos diarios durante el período de lactancia:

La licencia por maternidad es de noventa (90) días, de los cuales se computan 45 días antes a la fecha de parto y 45 días después. La licencia es paga: durante ella, las mujeres reciben una asignación familiar igual al sueldo (remuneración bruta)⁹, que es financiada por ANSES. Esta suma no remunerativa no se computa a efectos del cálculo de antigüedad ni jubilación.

Las trabajadoras embarazadas pueden modificar estos períodos: pueden solicitar trabajar hasta 30 días antes del parto y pasar los 15 días restantes para cuando nazca el bebé. Así, tienen 60 días luego del parto.

En los casos en que el parto se anticipe, los días de licencia no gozados se suman al período posterior al parto hasta completar 90 días.

Las trabajadoras madres de un niño con **síndrome de Down** tienen 6 meses adicionales de licencia y cobran una asignación familiar igual al salario que les corresponde cuando prestan servicios (Ley 24716).

Es relevante notar que la LCT no especifica licencias para casos de **partos múltiples**.

Hasta hace muy poco tiempo, las trabajadoras rurales estaban excluidas del beneficio de protección a la maternidad, pero la nueva **Ley del Régimen de Trabajo Agrario** (26727/11) 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 si la licencia debiera comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios. Por su parte, la nueva ley sobre el régimen de contrato de trabajo de las trabajadoras de casas particulares también establece una licencia por maternidad de 90 días en las mismas condiciones que las establecidas por la LCT.

Existen otros regímenes que, en algunos casos amplían los beneficios hasta ahora expuestos, como, por ejemplo, el **Convenio Colectivo de Trabajo** (CCT), que regula el empleo en la Administración Pública Nacional y establece una licencia por maternidad de 100 días. En su artículo 114, el Decreto 214/2006 de CCT dispone expresamente que: "...queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta sesenta (70) días corridos después del mismo". La trabajadora embarazada puede optar, presentando un certificado médico autorizante, por una reducción de la licencia anterior al parto para acumular dicho tiempo al descanso posterior al nacimiento hasta completar los 100 días previstos. En el caso de

⁹ Cuando la trabajadora percibe una remuneración fija, el monto que le corresponde abonar a ANSES como asignación familiar por maternidad es equivalente a la remuneración bruta; si la trabajadora percibe una remuneración variable (comisiones, horas extras), a ANSES le corresponde el equivalente al promedio de los últimos tres meses anteriores a la licencia.

nacimientos múltiples, se suman 10 días corridos. Si la madre tiene más de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo la licencia también se incrementa 10 días corridos por cada embarazo sucesivo.

Además, los convenios que regulan el trabajo docente también tienen beneficios que amplían los reconocidos en la LCT. La normativa que regula el período de licencia que corresponde al personal docente varía según la provincia, tal como se sistematiza en el **anexo 3**. Lo mismo ocurre con el empleo público provincial, como es posible observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Licencias por maternidad para docentes y empleados públicos provinciales

Licencia por maternidad		
Jurisdicción	Empleados Públicos Provinciales	Docentes
Buenos Aires	90 días ¹⁰	135 días
CABA	105 días	165 días
Catamarca	120 días	120 días
Chaco	180 días	180 días
Chubut	120 días	120 días
Córdoba	180 días	180 días
Corrientes	180 días	180 días
Entre Ríos	90 días	105 días
Formosa	150 días	150 días
Jujuy	90 días	84 días
La Pampa	150 días	120 días
La Rioja	120 días	120 días
Mendoza	120 días	120 días
Misiones	135 días	135 días
Neuquén	120 días	120 días
Río Negro	180 días	150 días
Salta	90 días	90 días
San Juan	120 días	120 días
San Luis	90 días	90 días
Santa Cruz	180 días	180 días
Santa Fe	135 días	135 días
Santiago del Estero	120 días	120 días
Tierra del Fuego	210 días	210 días
Tucumán	90 días	90 días

¹⁰ Recientemente, en la Provincia de Buenos Aires se sancionó la Ley 14241 que incorpora una licencia por maternidad de 5 meses en caso de nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo. En caso de nacimiento prematuro de alto riesgo, la licencia por maternidad será de 6 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. Además, en caso de nacimiento a término pero considerado de bajo o alto riesgo, la licencia será equivalente al de nacimiento de los bebés prematuros.

Respecto al **sector privado provincial**, en la provincia de Córdoba se consensuó con los sectores empresariales una licencia por maternidad de cuatro 4 meses, que se implementa mediante un subsidio conocido como *Ayuda para protección de la maternidad*, cubierto por la provincia. Esto significa que ANSES financia los tres primeros meses y la provincia el cuarto mes.

Así, al igual que como ocurre con la proliferación de propuestas de modificación de la LCT a nivel nacional, en los últimos años varias provincias incluyeron el tema del cuidado en la agenda pública. En los últimos 4 años, seis provincias modificaron su legislación (Neuquén en 2009, Río Negro en 2010, Córdoba y Chaco en 2011, y Corrientes y San Juan en 2012) y dos tienen en la actualidad proyectos con media sanción en sus respectivas legislaturas (Buenos Aires y Santa Fe).

Licencias por adopción

En lo que refiere a las licencias por adopción, solo algunos convenios colectivos de trabajo contemplan este derecho, como, por ejemplo, la administración pública y algunas normas que regulan al personal docente. Es importante aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece ninguna licencia por adopción; tampoco lo hace la nueva sobre trabajadoras de casas particulares ni la Ley de Trabajo Agrario.

En el caso de la Administración Pública Nacional, el Convenio Colectivo del Sector Público dispone “en la tenencia con fines de adopción que se le concede licencia con goce de haberes a la mujer por un término de 100 días corridos” (art. 121 CCT de los trabajadores del Estado). En el caso de los docentes, el Estatuto prevé para las madres una licencia por adopción (de niños/as hasta 7 años de edad) de 90 días. También el Convenio Colectivo que rige para ANSES establece 45 días corridos de licencia por adopción, con posibilidad de ampliar a 45 días más en casos especiales.

El reconocimiento de la licencia por adopción varía para los docentes de las distintas provincias. Las docentes de las provincias de Corrientes¹¹, Jujuy y Santiago del Estero no poseen beneficio de licencia por adopción. En el resto de las provincias, la duración de la licencia varía entre los 45 y los 180 días; y, en algunos casos, se hace referencia a la edad del adoptado. Por su parte, la mayoría de las disposiciones provinciales prevén la licencia por adopción para las trabajadoras estatales a partir de la acreditación de la adopción o la guarda con fines de adopción. La excepción la constituyen Corrientes y Jujuy. En la mayoría de las legislaciones que sí la contemplan, la licencia es exclusivamente para las madres y solo en el caso de Córdoba se contemplan también los casos de adopción de parejas del mismo sexo.

En el **cuadro 2** se presentan la duración de la licencia por adopción para la madre docente o empleada pública provincial y en el **cuadro 3** la licencia que corresponde al padre adoptivo docente o empleado público.

¹¹ En Corrientes hay un proyecto de ley (expediente 7768) que busca la incorporación de la licencia por adopción por un período de 180 días cuando el niño es menor de 3 años; de 90 días si el menor tiene entre 4 y 7 años; de 60 días si el menor tiene entre 8 y 12 años; de 30 días si el niño es mayor de 12 años y de 3 días si es mayor de edad.

Cuadro 2. Licencias por adopción para la madre docente o empleada pública provincial

Licencia por adopción para la madre		
Jurisdicción	Empleados Públicos Provinciales *	Docentes **
Buenos Aires	90 días si el adoptado es menor de 7 años.	90 días si el adoptado es menor de 7 años.
CABA	90 días si el adoptado es menor de 12 años.	120 días.
Catamarca	60 días si el adoptado es menor de 7 años.	60 días si el adoptado es menor de 7 años.
Chaco	180 hasta 2 años, 100 hasta 8 años y luego 90.	180 días si el adoptado es menor de 2 años, 100 días si es menor de 8 años y 90 si es mayor de 8.
Chubut	60 días.	45 días si el adoptado es menor de 18 años, 90 días si es menor de 6 meses y 60 días si es menor de 7 años.
Córdoba	180 hasta 1 año y luego 4 meses.	45 días si el adoptado es menor de 7 años.
Corrientes	x	x
Entre Ríos	30 días.	60 días si el adoptado es menor de 7 años.
Formosa	90 días si el adoptado es menor de 1 año y 50 si tiene entre 1 y 5 años.	45 días si el adoptado es menor de 5 años.
Jujuy	x	x
La Pampa	90 días si el adoptado es recién nacido y 60 días para el resto de las edades.	90 días si el adoptado es recién nacido y 60 días para el resto de las edades.
La Rioja	90 días si el adoptado es menor de 5 años.	90 días si el adoptado es menor de 5 años.
Mendoza	120 días.	120 días.
Misiones	45 días si el adoptado es menor de 5 años.	45 días si el adoptado es menor de 1 año.
Neuquén	90 días.	45 días.
Río Negro	180 días.	120 días.
Salta	45 días cuando el adoptado es menor de 1 mes, 30 días cuando es menor de 3 meses, 15 días cuando es menor de 6 meses y 10 días cuando es menor de 3 años.	45 días cuando el adoptado es menor de 1 mes, 30 días cuando es menor de 3 meses, 15 días cuando es menor de 6 meses y 10 días cuando es menor de 3 años.
San Juan	90 días.	42 días.
San Luis	60 días si el adoptado es menor de 10 años.	60 días si el adoptado es menor de 5 años.
Santa Cruz	150 días.	150 días.
Santa Fe	60 días si el adoptado es menor de 12 años.	75 días si el adoptado es menor de 7 años.
Santiago del Estero	90 días si es menor de 7 años.	x
Tierra del Fuego	180 días.	180 días.
Tucumán	30 días si es menor de 15 años.	30 días si el adoptado es menor de 15 años y 60 días si es menor de 2 años.

* La licencia por adopción no tiene límite de edad en Entre Ríos, San Juan, Neuquén, Chubut, Mendoza, Santa Cruz, Río Negro, Tierra del Fuego, La Pampa, Chaco y Córdoba.

** La licencia por adopción no tiene límite de edad en la Ciudad de Buenos Aires, Mendoza, Chaco, La Pampa, Neuquén, Río Negro, San Juan, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

Cuadro 3. Licencias por adopción para el padre docente o empleada pública provincial

Licencia por adopción al padre		
Jurisdicción	Empleados Públicos Provinciales *	Docentes **
Buenos Aires	90 días si el adoptado es menor de 7 años (si el adoptante es soltero, sino 3 días).	2 días.
CABA	90 días si el adoptado es menor de 12 años.	10 días.
Catamarca		3 días.
Chaco	15 días.	10 días.
Chubut		45 días si el adoptado es menor de 18 años, 90 días si es menor de 6 meses y 60 días si es menor de 7 años.
Córdoba		
Corrientes		
Entre Ríos		2 días.
Formosa		
Jujuy		
La Pampa	5 días.	2 días.
La Rioja	15 días.	15 días.
Mendoza	5 días.	5 días.
Misiones		
Neuquén	10 días.	10 días.
Río Negro	15 días.	
Salta	10 días si el adoptado tiene entre 6 meses y 3 años; 45 días si es menor de 1 mes; 30 días si es menor de 3 meses y 15 días si es menor de 6 meses (si el adoptantes es soltero, viudo o divorciado, sino 2 días).	10 días si el adoptado tiene entre 6 meses y 3 años; 45 días si es menor de 1 mes; 30 días si es menor de 3 meses y 15 días si es menor de 6 meses (si el adoptantes es soltero, viudo o divorciado, sino 2 días).
San Juan	10 días.	
San Luis		60 días si el adoptado es menor de 5 años (si la pareja/concubina también es docente, la licencia podrá ser gozada por uno de los agentes).
Santa Cruz	15 días.	15 días.
Santa Fe		75 días si el adoptado es menor de 7 años (si la pareja/concubina también es docente, la licencia podrá ser gozada por uno de los agentes).
Santiago del Estero		
Tierra del Fuego	15 días.	15 días.
Tucumán		30 días si el adoptado es menor de 15 años y 60 días si es menor de 2 años (al varón soltero o adoptante único).

* La licencia por adopción tiene límite de edad en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad de Buenos Aires y Salta.

** La licencia por adopción tiene límite de edad en Chubut, Salta, San Luis, Santa Fe y Tucumán.

Permisos de lactancia

En lo que refiere a los permisos de lactancia, la LCT establece en su artículo 179 dos descansos de media hora diarios, durante un 1 a partir del nacimiento (salvo que por indicación médica se los deba prolongar). El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Este permiso tiende a cumplirse literalmente 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, las trabajadoras estatales gozan de dos descansos de una hora diaria hasta los 12 meses del niño o niña, con la opción de reducir la jornada laboral en 2 horas (CCT).

En el empleo público provincial se reconocen ambos regímenes con algunas variantes (el régimen que establece la LCT en general y el del CCT que regula el empleo público nacional). En este sentido, se puede caracterizar al permiso o derecho de lactancia según la duración (o reducción) horaria diaria y la extensión en el tiempo del beneficio. Desde el punto de vista de la duración horaria diaria, las regulaciones plantean descansos o reducción de la jornada diaria laboral de entre 1 y 3 horas: quince provincias que establecen descansos de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora, ocho establecen 2 horas y solo una reconoce 3 horas:

Reducción de 1 hora durante 6 meses: Jujuy, La Rioja, San Juan y Tucumán.

Reducción de 1 hora durante 8 meses: Santa Cruz.

Reducción de 1 hora durante 1 año: Catamarca, Chubut, Mendoza, Salta, Santa Fe, San Luis y Misiones (que también reconoce media hora del segundo al quinto año de vida).

Dos descansos de media hora o uno de una hora o reducción de 1 hora durante 1 año: Río Negro y Tierra del Fuego.

Reducción de 1 hora o descanso de una hora y media o dos descansos de 45 minutos durante 1 año: Neuquén.

Reducción de 2 horas durante 3 meses posteriores a la licencia: Entre Ríos y Chaco (que suma la posibilidad de prórroga de 3 meses).

Reducción de 2 horas durante 8 meses: La Pampa.

Reducción de 2 horas durante 12 meses: la Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Formosa, Santiago del Estero y Córdoba (que establece también la posibilidad de 1 hora durante el siguiente año).

Reducción de 3 horas durante 1 año: Corrientes.

Respecto a la extensión, varía entre provincias que reconocen desde 3 meses posteriores a la licencia de maternidad hasta 5 años:

Menos de un año: Entre Ríos, Chaco, Jujuy, La Pampa, La Rioja, San Juan, Santa Cruz y Tucumán.

Un año: la Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Formosa, Santiago del Estero, Catamarca, Corrientes, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, Santa Fe, San Luis, Río Negro y Tierra del Fuego.

Dos años: Córdoba.

Cinco años: Misiones.

Con respecto al beneficio de permiso de lactancia para las docentes, en diez y nueve provincias se establece¹²:

Dos descansos de media hora: Mendoza.

Dos descansos de media hora o una reducción de 1 hora de la jornada de trabajo: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Corrientes y Tierra del Fuego.

Reducción de 1 hora de la jornada de trabajo: Entre Ríos, Formosa, La Rioja, Salta, San Juan, San Luis y Misiones.

Un descanso de media hora: Chubut (se extiende a 2 descansos de medio hora o a 1 hora de reducción de la jornada de trabajo en casos de jornada laboral superior a 4 horas) y Tucumán.

Un descanso de 1 hora: Santa Fe (se extiende a 1 hora y media en caso de nacimiento múltiple) y Santiago del Estero.

Reducción de un período de tiempo determinado en relación a la jornada laboral: Neuquén.

¹² En la Provincia de Buenos Aires, la madre adoptiva dispone de 1 hora para el cuidado del niño/a.

Cuadro 4. Licencias por maternidad para las distintas categorías ocupacionales

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares	Leyes, decretos y Estatutos Docentes provinciales	Convenio Colectivo de Trabajo	Varias
Duración.	90 días.	90 días (también para el personal temporario).	90 días.	84 días (Jujuy); 90 días (3 provincias); entre 100 y 150 días (14 provincias); entre 180 y 210 días (6 provincias).	100 días.	90 días (en 6 provincias); entre 100 y 150 días (en 12 provincias); entre 180 y 210 días (en 6 provincias).
Casos especiales.	Hijos/as con síndrome de Down: 6 meses adicionales.	No contemplados.	No contemplados.	En seis provincias se contempla nacimiento prematuro.	A partir del tercer hijo/a: 110 días.	No contemplado.
Partos múltiples.	No contemplado	No contemplado	No contemplado	En catorce provincias se los contempla	110 días.	No contemplado.
Licencia por adopción.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada en 2 provincias. Entre 40 y 89 días (11 provincias); 90 días (4 provincias); entre 100 y 150 días (4 provincias); 180 días (2 provincias).	100 días corridos.	No contemplada en 2 provincias. 30 días (2 provincias); entre 40 y 89 días (6 provincias); 90 días (7 provincias); entre 100 y 150 días (3 provincias); 180 días (4 provincias).

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Permisos de lactancia.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	2 descansos diarios de media hora durante un año a partir del nacimiento.	No contemplados.	Contemplados en diez y nueve provincias (ver anexo 3).	2 descansos diarios de una hora durante un año a partir del nacimiento.	En 15 provincias, descansos diarios de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

Fuente: CIPPEC, sobre la base de Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), Ley 26727 (Régimen de Trabajo Agrario), Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo), Ley 26844 (Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo) y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales.

2. Licencia por paternidad

La **Ley de Contrato de Trabajo**, que también regula las licencias por paternidad, establece en su artículo 158 una licencia especial 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.

Por su parte, la licencia por paternidad de los docentes varía entre 2 y 25 días según la provincia. También se observan variaciones en la licencia para los empleados públicos provinciales.

En el **cuadro 5** se presenta la duración de las licencias por paternidad para los docentes y empleados públicos provinciales.

Cuadro 5. Licencias por paternidad para docentes y empleados públicos provinciales

Licencia por paternidad		
Jurisdicción	Empleados Públicos Provinciales*	Docentes
Buenos Aires	3 días	2 días
CABA	3 días	10 días
Catamarca	3 días	3 días
Chaco	15 días	5 días
Chubut	2 días	5 días
Córdoba	8 días	8 días
Corrientes	5 días	5 días
Entre Ríos	2 días	2 días
Formosa		2 días
Jujuy	2 días	2 días
La Pampa	10 días	2 días
La Rioja	25 días	25 días
Mendoza	5 días	5 días
Misiones	2 días	15 días
Neuquén	10 días	10 días
Río Negro	15 días	2 días
Salta	2 días	2 días
San Juan	5 días	3 días
San Luis	5 días	3 días
Santa Cruz	15 días	15 días
Santa Fe	3 días	2 días
Santiago del Estero		3 días
Tierra del Fuego	15 días	15 días
Tucumán	2 días	2 días

* No se encontró la normativa que regula la licencia por paternidad en Formosa y Santiago del Estero.

Por otro lado, la nueva **Ley de Trabajo Agrario** (26727/11) reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos (que podrá ser utilizada 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 del hijo/a (CCT).

Licencias por adopción

En el caso de la Administración Pública Nacional, el Convenio Colectivo del Sector Público dispone “en la tenencia con fines de adopción que se le concede licencia con goce de haberes (...) al varón, que integra el matrimonio o vive ‘en aparente matrimonio’, 30 días” (art. 121, CCT de los trabajadores del Estado). En el caso de los docentes, la licencia por adopción varía según la jurisdicción

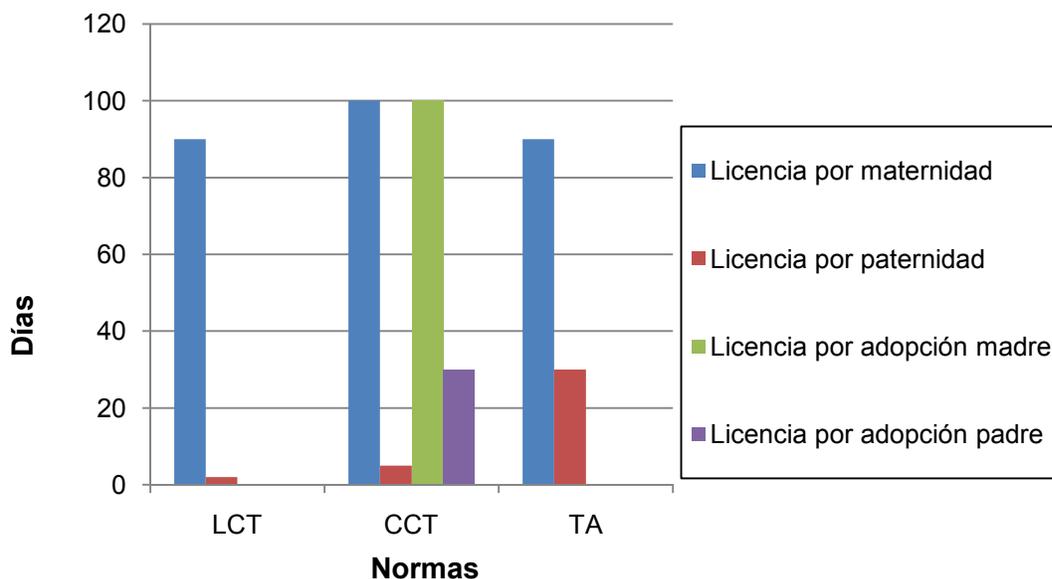
Cuadro 6. Licencias por paternidad para las distintas categorías ocupacionales

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Docentes	Empleados/as públicos nacionales	Empleados/as públicos provinciales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Ley 26844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.	Leyes, decretos y Estatutos Docentes provinciales.	Convenio Colectivo de Trabajo	Varias
Duración.	2 días corridos a partir del nacimiento.	30 días entre los 45 previos al parto y los 12 meses posteriores.	2 días.	Menos de 5 días (17 provincias), entre 6 y 10 días (4 provincias), 15 días (3 provincias). En el resto de las provincias no está contemplada.	No contemplado.	Menos de 5 días (14 provincias), entre 6 y 10 días (3 provincias); 15 días (4 provincias); 25 días (1 provincia) faltarían datos de Formosa y Santiago del Estero.
Licencia por adopción.	No contemplada.	No contemplada.	No contemplada.	En 11 provincias se la contempla (ver anexo 3).	30 días.	Ver Anexo 4.

Fuente: CIPPEC, sobre la base de Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), Ley 26727 (Régimen de Trabajo Agrario), Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo), Ley 26844 (Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo) y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales.

En el **gráfico 6** se presentan esquemáticamente los distintos beneficios a los que acceden los trabajadores y las trabajadoras cubiertos/as por las distintas normas en lo que refiere a las licencias por maternidad y paternidad, incluso en casos de adopción.

Gráfico 6. Licencias por maternidad, paternidad y adopción en distintos regímenes laborales (Ley de Contrato de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo y ley de Trabajo Agrario)



Fuente: CIPPEC, sobre la base del análisis de la normativa argentina.

3. Licencias parentales

Por último, en la **Ley de Contrato de Trabajo** se incluyen disposiciones relativas a las licencias parentales: se establece una serie de licencias por necesidades familiares, tales como: licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres y un día por muerte de hermano/a; derecho a excedencia no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses (exclusivo de la mujer); 6 meses de licencia por hijo con síndrome de Down (derecho exclusivo de la mujer). Las mismas licencias aplican para el **Régimen de Trabajo Agrario**. Además, la LCT prevé para aquellas 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 debido a que no aún no fue reglamentada¹³.

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 (art. 142 CCT); 20 días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, para atención de un miembro del grupo familiar que esté enfermo o accidentado (el plazo puede prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de 90 días). Respecto a la atención del cuidado, a diferencia de la LCT se brinda una ayuda económica para aquellos 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 maternos o guarderías (funciona como un reintegro).

En el caso de las trabajadoras domésticas, la nueva ley aprobada establece una licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres y 1 día por muerte de hermano/a. Además, establece una

¹³ 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^a y OIT, 2006).

indemnización especial por causa de matrimonio (cuando se dispone sin invocación de causa dentro de los 3 meses anteriores o 6 posteriores al matrimonio)

En lo que refiere a la *licencia sin goce de sueldo (excedencia)*, la LCT 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 conforme el artículo 183 de la LCT. 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 un año de antigüedad en el trabajo.

Cuadro 7. Licencias parentales para las distintas categorías ocupacionales

Trabajadores/as cubiertos/as	Registrados/as en relación de dependencia	Trabajadores/as agrarios/as	Empleados/as domésticos/as	Empleados/as públicos nacionales
Norma	Ley de Contrato de Trabajo	Ley de Trabajo Agrario	Proyecto de ley: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Aprobado el 13/03, sin promulgar.	Convenio Colectivo de Trabajo
Por muerte.	3 días para varones y mujeres por muerte de hijo/a, cónyuge o padres.	3 días para varones y mujeres por muerte de hijo/a, cónyuge o padres.	3 días corridos por fallecimiento del cónyuge o conviviente. 1 día por fallecimiento de un hermano/a.	30 días corridos por muerte de madre, padre o tutor.
Por enfermedad.	No contemplado.	No contemplado.	No contemplado.	20 días corridos por enfermedad de un miembro familiar, con prórroga hasta los 90 días.
Cuidado.	Guarderías para empresas con 50 o más empleadas.	Espacios de cuidado y contención a cargo de personal calificado o con experiencia en el cuidado de la infancia, para niños y niñas que aún no cumplieron la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.	No contemplado.	Ayuda económica para los trabajadores/as con hijos entre 45 días y 5 años.
Excedencia.	Sin goce de sueldo por 3 o 6 meses. Posibilidad de renuncia con 25 % de indemnización.	No contemplado.	No contemplado.	En situación de excedencia por período de 3 a 6 meses. Posibilidad de renuncia con 25 % de indemnización.

Fuente: CIPPEC, sobre la base de Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), Ley 26727 (Régimen de Trabajo Agrario), Decreto 214/2006 (Convenio Colectivo de Trabajo), Ley 26844 (Servicio Doméstico – Régimen Especial de Contrato de Trabajo) y legislaciones, estatutos docentes y disposiciones provinciales.

En síntesis, es posible afirmar que en la Argentina existe una situación de amplia heterogeneidad en lo que refiere a los tres tipos de licencias aquí analizados. Es fundamental notar que las normas aquí analizadas cubren solo al 65,5 % de los trabajadores y trabajadoras¹⁴. Gran parte de la población no cuenta con los beneficios de las licencias por maternidad, paternidad o parentales. Esto genera una situación de amplia inequidad, dado que los hijos y las hijas de estos trabajadores/as que no están cubiertos/as no tienen acceso a las mismas oportunidades que sus pares hijos/as de trabajadores/as formales. Esto incluye a los hijos y las hijas de los trabajadores y trabajadoras monotributistas y autónomos. Más aun, a partir de este detallado análisis de los beneficios que brindan las distintas normas a las diversas categorías ocupacionales cubiertas, resulta menester reconocer la amplia heterogeneidad que existe en los beneficios a los que tienen acceso. De este modo, **un recién nacido en la Argentina tendrá acceso a muy diversas situaciones de cuidado según de la inserción laboral de sus padres.**

Hacia donde se puede ir: los proyectos legislativos en materia de licencias.

Un primer paso para analizar los caminos posibles para salir de la situación de grave inequidad en la que se encuentra hoy la Argentina se centra en analizar los proyectos legislativos presentados en el Congreso de la Nación que ya tienen estado parlamentario. En abril de 2013, existían una serie de proyectos legislativos en vigencia que proponían ampliar las licencias actualmente reconocidas por la LCT, además de otras normas. Se analizaron, en total, 41 proyectos con propuestas, en su mayoría, de extensión del período de licencias, de creación de licencias parentales y de incorporación de la licencia por adopción, entre otros cambios (en el **anexo 2** se incluye una tabla con los detalles de cada proyecto analizado).

1. Licencias por maternidad

En materia de licencias por maternidad, ocho de los doce proyectos analizados incrementan la duración de la licencia y proponen un período superior a los 150 días, mientras que tres proponen entre 100 y 150 días y solo el proyecto presentado por la senadora Laura Gisela Montero (Unión Cívica Radical) propone una licencia por maternidad inferior a los 100 días.

Si se analizan estos proyectos según la pertenencia partidaria, es posible observar que el de la senadora Laura Gisela Montero extiende la licencia por maternidad a 98 días; tres proyectos establecen un aumento de entre 100 a 150 días: el del senador Rubén Héctor Giustiniani (Frente Progresista, Cívico y Social) y el de las diputadas Paula María Bertol y Gladys Esther González (PRO) y Patricia Bullrich (Unión por Todos) incorporan 120 días; y el presentado por las diputadas Cristina Isabel Ziebart y Nancy Susana González (del Frente para la Victoria) establece 150 días de licencia por maternidad.

Los proyectos que establecen una licencia por maternidad mayor a 150 días son: el presentado por los diputados Martín Sabbatella, Gastón Harispe y otros¹⁵ (Nuevo Encuentro), que la extiende a 165 días; el proyecto de los diputados José Ricardo Brillo, Alicia Marcela Comelli y Olga Elizabeth Guzmán (Movimiento Popular Neuquino), el diputado Pedro Omar Molas (Frente Cívico y Social de Catamarca) y la diputada María Cristina Regazzoli (Partido Justicialista La Pampa), que incorpora una licencia de 180 días; el del diputado Eduardo Pablo Amadeo (Frente

¹⁴ Trabajadores/as formales: aquellos con descuento jubilatorio según la Encuesta Permanente de Hogares realizada por el INDEC, 2 semestre 2012.

¹⁵ Carlos Alberto Raimundi, Juan Carlos Junio y Carlos Salomón Heller.

Peronista), que la extiende a 168 días; y, por último, el Frente para la Victoria, que presentó 3 proyectos que proponen una licencia superior a los 180 días. El proyecto presentado por el senador Osvaldo Ramón López introduce la licencia parental: a la madre le corresponden 45 días antes al parto y luego 180 días de posparto, que pueden ser repartidos entre ella y el padre del recién nacido.

Licencias por adopción

En lo que refiere a **licencias por adopción**, todos los proyectos de ley que integran medidas sobre la licencia para la madre (en total se presentaron quince proyectos que incluyen incorporaciones de esta índole) estipulan que el plazo debe ser dado a partir de la otorgación de la guarda. Tres, del total de los proyectos presentados, incorporan distintos plazos de licencia para la madre según la edad del niño a adoptar¹⁶.

Resulta interesante señalar que dos proyectos (el del diputado Eduardo Pablo Amadeo del Frente Peronista y el de la senadora Liliana Beatriz Fellner del Frente para la Victoria) incorporan una licencia de 10 días por año para visitas previas a la guarda de adopción, con períodos de hasta 2 días corridos; esta licencia puede ser utilizada por la persona que desee adoptar, independientemente del género. En este sentido, también apunta el proyecto que presentó el senador Rubén Héctor Giustiniani del Frente Progresista, Cívico y Social, el cual incorpora una licencia de 12 días (2 días corridos) por año para visitar al niño o niña que se pretende adoptar.

Por otro lado, el proyecto de Osvaldo López de Nuevo Encuentro incorpora un permiso de 2 días al mes, no acumulativos durante el primer año, y hasta 12 días en el año con goce de haberes para realizar los trámites o procedimientos propios de la adopción en el marco de un expediente judicial. Además, el proyecto de las diputadas Martínez, Majdalani y Alonso del Propuesta Republicana (PRO) establece que con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a goza del derecho a retirarse del trabajo por el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites necesarios con respecto a la adopción, notificando al empleador de manera fehaciente.

En ocho proyectos se incorpora el plazo de presunto despido a las madres adoptivas, equiparando así los derechos de las madres adoptivas a los de las biológicas. Siete proyectos estipulan el plazo a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda al empleador. Por otro lado, el proyecto presentado por Nuevo Encuentro no solo equipara los derechos sino que extiende el plazo a 8 meses antes y después del parto; a 8 meses y medio desde el inicio de las visitas al adoptado y a 8 meses después de que la guarda fue otorgada, tanto para la madre como para el padre adoptivo.

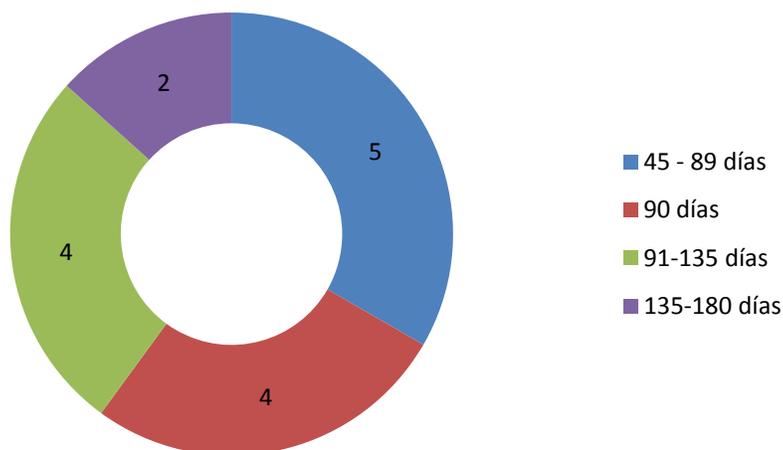
¹⁶ En el **gráfico 7**, los proyectos fueron clasificados según el plazo máximo de licencia que se otorga en los casos de adopción de un pequeño. No obstante, los criterios utilizados para otorgar los distintos plazos de licencia no son los mismos:

-Exp. 0431-D-2012: 90 días de licencia cuando el adoptado es menor de 7 años, 60 cuando tiene entre 8 y 12 años, 30 cuando es mayor de 13 años y 3 días si es mayor de edad.

-Exp. 4943-D-2012: 120 días de licencia cuando el adoptado es menor de 1 año, 90 cuando tiene entre 1 y 6 años, 60 cuando tiene entre 6 y 12 años y 30 días si es mayor de edad.

-Exp. 5890-D-2012: 120 días de licencia cuando el adoptado es menor de 4 años y 60 si tiene entre 4 y 7 años.

Gráfico 7. Licencias por adopción para la madre según días



Fuente: CIPPEC (2013).

Permisos de lactancia

En lo que refiere a permisos de lactancia, se presentaron diez proyectos que reconocen descansos de 20, 30, 45 y 60 minutos; ocho por un plazo de 1 año y el que presentó Osvaldo López (Nuevo Encuentro) que contempla un plazo de 2 años. Seis proyectos, al igual que la LCT, establecen 2 descansos de 30 minutos cada uno: el presentado por la senadora María Laura Leguizamón (Partido Justicialista Frente para la Victoria); el proyecto de de las diputadas Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hila Leonor Re (Coalición Cívica-ARI); el de los diputados Roberto Ricardo Robledo (Partido Justicialista de La Pampa) y los diputados Héctor Pedro Recalde, Juan Mario Pais, entre otros del Frente para la Victoria¹⁷; el del diputado Eduardo Pablo Amadeo (Frente Peronista); el presentado por Silvia Storni (Unión Cívica Radical) y, por último, el del senador Rubén Héctor Giustiniani (Frente Progresista, Cívico y Social).

Por otro lado, el proyecto de las diputadas Gladys Esther González y Paula María Bertol (Propuesta Republicana) y Patricia Bullrich (Unión por Todos) busca establecer dos descansos de 45 minutos cada uno. El presentado por el diputado del Partido Justicialista Frente para la Victoria, José Ricardo Mongelo, incorpora 3 descansos de 30 minutos. El proyecto presentado por los diputados Oscar Rubén Currilen y Osvaldo Enrique Elorriaga (Frente para la Victoria- Partido Justicialista) busca incrementar los descansos a 4, con una duración de 30 minutos cada uno.

Por último, el proyecto de ley presentado por el diputado Osvaldo López (Nuevo Encuentro) establece dos descansos de 1 hora cada uno. Cabe resaltar que en seis proyectos (el del senador Rubén Héctor Giustiniani; el de las diputadas Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor Re; el de Patricia Bullrich, Paula María Bertol y Gladys Esther González; el del diputado Eduardo Pablo Amadeo; el de la diputada Silvia Storni y el de la senadora María Laura

¹⁷ Juan Mario Pais, Stella Maris Leverberg, Griselda Noemí Herrera, Juan Facundo Moyano, Carmen Rosa Nebreda y Juan Arturo Salim.

Leguizamón) se explicita que este permiso también es un derecho de la madre adoptiva que posea la guarda de un niño/a en edad lactante.

En los casos de embarazos o adopciones múltiples, cinco proyectos establecen un incremento de la duración del descanso por hijo (el de la senadora María Laura Leguizamón; el de las diputadas Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor Re; el de la diputada Silvia Storni; el de Patricia Bullrich, Paula María Bertol y Gladys Esther González y el del diputado Eduardo Pablo Amadeo). Además, resalta el proyecto presentado por las diputadas Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor (Coalición Cívica- ARI), que otorga tanto al trabajador como a la trabajadora dos descansos de media hora cada uno para alimentar y atender a su hija/o en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un año posterior al nacimiento.

Por otro lado, todos los proyectos que integran el permiso de lactancia incluyen también la obligación del empresario a habilitar una sala maternal o guardería para el cuidado de los hijos de los trabajadores/as donde se preste servicio el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación. En el caso del proyecto presentado por Roberto Ricardo Robledo (Partido Justicialista de La Pampa) y los diputados Héctor Pedro Recalde y Juan Mario Pais, entre otros, del Frente para la Victoria¹⁸ (expediente 1105-D-2012) se agrega que podrá sustituirse la sala maternal o la guardería con un pago mensual no remunerativo por cada hijo, cuyo monto no será menor al equivalente a dos asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social. En cinco proyectos se estipula el número mínimo e trabajadores/as: el expediente 0619-D-2012, de Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilma Leonor Re (Coalición Cívica-ARI) establece habilitar una sala maternal o guardería en empresas con más de cuarenta trabajadores/as, además, esto podrá sustituirse mediante el pago mensual de una prestación en dinero no remunerativo por cada hija/o, cuyo monto no sea menor al equivalente a tres asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social; el proyecto presentado por Claudio Lozano de Unidad Popular, Juan Carlos Zabalza del Partido Socialista, Victoria Analía Donda Pérez del Libres de Sur y Margarita Rosa Stolbizer, entre otros¹⁹ de Generación para un Encuentro Nacional (expediente 6247-D-2012), solo incorpora cambios en este sentido, por lo que establece que en empresas con un mínimo de 100 trabajadores/as se deberá habilitar una sala maternal y una guardería infantil para hijas e hijos de hasta 5 años dentro del lugar de trabajo o sus adyacencias; el proyecto de Rubén Héctor Giustiniani del Frente Progresista, Cívico y Social (expediente 0293-S-2013) y el de Eduardo Pablo Amadeo del Frente Peronista (expediente 2255-D-2012) establecen un mínimo de cincuenta de trabajadores/as, este último agrega además que la prestación puede compensarse con una suma dineraria equivalente a tres asignaciones por escolaridad; por último, el proyecto de los diputados del Frente para la Victoria, Oscar Rubén Currilen y Osvaldo Enrique Elorriaga (expediente 6813-D-2012), establece que en empresas donde haya un mínimo de cincuenta empleadas se deberán habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta los 4 años, esto puede sustituirse con el otorgamiento de 2 horas a la empleada para que pueda trasladarse a los fines de amamantar a su hijo o retirarlo de la guardería, en el caso que asistiere a una; además, los gastos de la guardería o sala maternal erogados por las trabajadoras deberán ser reintegrados.

¹⁸ Juan Mario Pais, Stella Maris Leverberg, Griselda Noemí Herrera, Juan Facundo Moyano, Carmen Rosa Nebreda y Juan Arturo Salim.

¹⁹ María Virginia Linares y Gerardo Fabián Milman del GEN y Elida Elena Rasino del Partido Socialista

Por tanto, como se observa, cuentan con estado parlamentario once proyectos que obligan a los establecimientos a habilitar guarderías o salas maternas. Es interesante señalar que en siete de los proyectos, la obligación rige para establecimientos con un determinado número de trabajadoras; mientras que en los otros cuatro, se reglamenta la habilitación de guarderías o salas maternas en establecimientos con un mínimo número de trabajadores, sean femeninos o masculinos, lo que introduce un componente más igualitario en términos de género.

2. Licencias por paternidad

En lo que refiere a las licencias por paternidad, existen veintidós proyectos que buscan modificarla y establecen diferentes plazos de duración: 12 proponen extender la licencia entre 10 (cinco proyectos) y 15 días (siete proyectos). El proyecto presentado por Nuevo Encuentro busca extender la licencia prenatal del cónyuge/pareja a 10 días e incluye una licencia parental pos nacimiento de 180 días que puede repartirse entre la madre y el padre. De los diez proyectos restantes, cuatro proponen extender la licencia por paternidad a 5 días, mientras que los seis restantes proponen extenderla a 16 días o más (el proyecto presentado por Natalia Gambaro, Gustavo Alfredo Horacio Ferrari y Francisco De Narváez del Frente Peronista fue retirado por solicitud de los autores).

Licencias por adopción

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 un proyecto propone 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); tres proyectos proponen extenderla a entre 16 y 35 días; nueve proyectos proponen extenderla a entre 6 y 15 días y cuatro proyectos, a menos de 5 días.

Existen cinco excepciones:

El proyecto presentado por Eduardo Amadeo del Frente Peronista (expediente 2255-D-2012) establece una licencia de adopción para los cónyuges: se otorga a uno de los trabajadores 18 semanas de licencia posteriores a la guarda y al otro trabajador le corresponden 5 días corridos o distribuidos durante el primer mes de guarda del adoptado. La duración de la licencia depende de la edad del adoptado, por lo que el plazo va disminuyendo cuanto más grande es el niño o niña; la licencia es de 6 semanas cuando el adoptado tiene entre 6 meses y 5 años y pasa a ser de 10 días a partir de los 5 años de edad del niño/a²⁰.

El proyecto presentado por el Frente para la Victoria-Partido Justicialista (diputados Patrona Cieno, Nebreda, Perrona, Grosso, Bianchi, Berna, Gallardo, Browser y Ríos / expediente 5890-D-2012) estipula el mismo plazo de licencia para la madre y padre adoptivo independientemente de su sexo u orientación sexual. Esta licencia es de 120 días cuando el adoptado es menor de 3 años y disminuye a 60 días en los casos de otorgamiento de guarda de un niño de entre 4 y 7 años.

El proyecto presentado por Osvaldo López del partido Nuevo Encuentro (expediente 0023-S-2013) estipula un plazo de 180 días por otorgamiento de guarda con fines de adopción

²⁰ Resalta el caso del expediente 1953-D-2012 que busca incorporar 35 días de licencia para el padre biológico o adoptivo. Los firmantes (del Frente Peronista: Natalia Gambaro, Francisco De Narváez y Gustavo A. H Ferrari) decidieron retirar el proyecto.

para el o la trabajadora (entre ambos/as trabajadores/as no deben superar el total conjunto de 180 días).

El proyecto presentado por los diputados María Elena Petrona Chieno, Carmen Rosa Nebreda, Ana María Perroni, Leonardo Grosso, María del Carmen Bianchi, María Eugenia Bernal, Miriam Graciela Gallardo, María Brawer, y Roberto Fabián Ríos, del Frente para la Victoria (expediente 5890-D-2012) incorpora una licencia para adoptante varón/mujer o adoptantes del mismo sexo de 120 días en caso de niños y niñas menores de 1 año, 90 días si tiene entre 1 y 6 años, 60 días si tiene entre 6 y 12 años y 30 días si es mayor de 12. En caso de adopción múltiple, se suman 15 días por cada hijo. La licencia podrá ser solicitada por los dos adoptante sin sumar entre ambas licencias más del total de días establecidos. 15 días al padre adoptivo de niños y niñas menores de 15 años.

El proyecto presentado por las diputadas Soledad Martínez, Silvia Cristina Majdalani y Laura Alonso de Propuesta Republicana establece que si la adopción fue efectuada por una persona soltera, sin importar el sexo, goza del período de adopción otorgada a la mujer casada (90 días en caso de que se adopte a un niño o niña menor de 7 años, 60 días si se adopta a un niño o niña menor de entre 8 a 12 años y 30 días si es mayor de 13 años; en caso que la adopción fuera de un mayor de edad, la licencia será de 3 días corridos. En caso de adopción múltiple, se expande a 30 días más, excepto en el caso de adopción de un mayor que solo se extiende a 3 días más).

3. Licencias parentales

En lo que se refiere a licencias parentales, veintiocho proyectos abordan el tema. De ese total, dos expedientes incorporan una licencia para la realización de estudios médicos solo para mujeres.

En la actualidad existen una serie de proyectos que reconocen licencias por *enfermedad* y se otorgan tanto al trabajador como a la trabajadora. Distintos legisladores que integran el Frente para la Victoria-Partido Justicialista presentaron siete proyectos que incorporan algún tipo de licencia por enfermedad de hijo o familiar; dos de los proyectos, ambos de la senadora Liliana Beatriz Fellner (expediente 1986-S-2011 y expediente 2297-S-2011), incorporan una licencia por enfermedad grave del hijo de 180 días; un tercero, presentado por la diputada Adela Rosa Segarra (expediente 0536-D-2012), incorpora una licencia por enfermedad de familiar enfermo de 20 días corridos por año o 30 discontinuos, con posibilidad de extenderse a 90 días sin goce de haberes; otro proyecto presentado por la senadora María Laura Leguizamón (expediente 0911-S-2012) incorpora 10 días por año para cuidado y atención de hijos o hijas menores de 18 años enfermos; el de la diputada Stella Maris Leverberg (expediente 0246-D-2012) incorpora 30 días continuos (o no) para atención de un miembro enfermo del grupo familiar; el proyecto presentado por Aníbal Fernández (expediente 3043-S-2012) busca incorporar una licencia de 6 meses sin goce de sueldo a partir de la detección de autismo del hijo o la hija y, por último, el proyecto presentado por Beatriz Graciela Mirkin (expediente 3277-D-2012) incorpora 10 días por enfermedad o accidente del cónyuge o la persona conviviente, de sus hijos y/o padres.

Por otro lado, el de la diputada María Virginia Linares del Generación para un Encuentro Nacional (expediente 5943-D-2012) incorpora la posibilidad de 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde el momento en que se observa una discapacidad en el recién nacido (esta licencia puede ser utilizada por la madre y el padre, o en el caso de parejas del mismo sexo, por ambas madres o ambos padres. El proyecto presentado por Gerardo Fabián Milman de Generación para un Encuentro Nacional (expediente 6449-D-2012) establece el derecho a la madre de 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por

maternidad en casos de nacimientos con enfermedades, síndromes o trastornos congénitos que requieran cuidados especiales.

El diputado Eduardo Pablo Amadeo del Frente Peronista presentó (expediente 2255-D-2012) un proyecto que otorga una licencia de 8 semanas por cuidados especiales que requieran los niños/as o adolescentes a partir del nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción de niño/a de hasta 2 meses. Por otro lado, el proyecto presentado por los diputados Olga Elizabeth Guzmán, Alicia Marcela Comelli y José Ricardo Brillo del Movimiento Popular Neuquino, el diputado Pedro Omar Molas del Frente Cívico y Social de Catamarca y la diputada María Cristina Regazzoli del Partido Justicialista de la Pampa (expediente 6634-D-2012) establece una licencia de 20 días continuos para atención de un miembro del grupo familiar o 30 días discontinuos.

Las diputadas Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor Re de la Unión Cívica Radical (expediente 0650-D-2012) incorporaron una licencia por enfermedad de hijo o hija o familiar a cargo de hasta 15 días corridos. El diputado Eduardo Santín de la Unión Cívica Radical presentó un proyecto que incorpora el derecho a la madre trabajadora de hijo con discapacidad a 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad o a partir de la fecha de detección fehaciente de la incapacidad del niño o niña dentro de los 5 años de su nacimiento (7746-D-2012).

Por último, la diputada María Eugenia Estenssoro de la Coalición Cívica, Norma Elena Morandini del Frente Cívico de la Provincia de Córdoba y Laura Gisela Montero de la Unión Cívica Radical presentaron un proyecto (expediente 3039-S-2012) que establece que cuando la salud de un menor de 18 años requiriese la atención personal de sus padres biológicos o adoptivos con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad prolongada con probable riesgo de muerte, la madre o el padre trabajador tendrá derecho a obtener permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a un 1 mes de trabajo al año distribuidas a elección de ella o él en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

Durante 2013, se presentó un proyecto más de esta índole. Por parte de la Alianza Frente para la Victoria, la diputada Liliana Beatriz Fellner (expediente 0283-S-2013) presentó un proyecto que busca incorporar una licencia de 180 días por año, en forma continua o discontinua, por enfermedad grave del hijo menor a cargo que requiera tratamiento con asistencia personal del trabajador (posibilidad de extenderla a 1 año más sin goce de sueldo).

Además, el proyecto de María Virginia Linares de Generación para un Encuentro Nacional concede tanto a la madre como al padre una **licencia especial** –de 6 meses sin goce de sueldo– desde el momento de la observación de una discapacidad en los recién nacidos. Por su parte, el proyecto de Héctor Daniel Tomas del Frente para la Victoria-Partido Justicialista (expediente 4525-D-2012) también incorpora una licencia por enfermedad o discapacidad del niño o niña, pero solo puede ser gozada por la trabajadora. Una vez que se vence el plazo de licencia por maternidad, la trabajadora que diera a luz o adopte a un niño que padeciese discapacidad o enfermedad podrá gozar de 6 meses de licencia; los 3 primeros meses con goce de sueldo y los 3 restantes serán con el 50 % del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social. Este derecho podrá ser ejercido por el padre tanto en caso de fallecimiento de la madre dentro de los primeros 60 días del nacimiento del hijo como en los casos en que sea adoptante único.

Por otro lado, dos proyectos incorporan una licencia para realizar estudios médicos a la trabajadora. El presentado por las diputadas Gladys Esther González y Paula María Bertol del PRO y Patricia Bullrich de Unión por Todos (expediente 0412-D-2012) otorga un día al año a la mujer

para que se realice estudios médicos generales. El proyecto presentado por los diputados Oscar Rubén Currilen y Osvaldo Enrique Elorriaga del Frente para la Victoria-Partido Justicialista (expediente 6813-D-2012) incorpora una licencia de 3 días al año para que la mujer se realice exámenes médicos ginecológicos y tres horas mensuales a todo el personal que deba efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías que no puedan realizarse en horarios fuera de la jornada laboral. El presentado por las diputadas de la Unión Cívica Radical, Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor Re (expediente 0650-D-2012) incorpora una licencia de 1 día al año para que el trabajador o la trabajadora se realicen exámenes médicos. Además, el proyecto presentado por Alberto Oscar Roberti y Nora Esther Videla del Frente Peronista (expediente 6064-D-2012) incluye una licencia de 30 días corridos o no por año para procedimientos y técnicas de reproducción médica asistida.

El proyecto presentado por el senador López de Nuevo Encuentro incorpora un permiso para cónyuge o pareja de 10 horas para acompañar o asistir a la madre en caso de embarazo de alto riesgo; además, a la mujer cuyo embarazo le corresponde un aborto tiene derecho a licencia especial de 30 días —se puede extender hasta 45 días si el aborto se produce después de la semana 22— y al cónyuge o pareja le corresponden 10 días de licencia para acompañar o asistir a la madre (expediente 0023-S-2013).

Por último, dieciséis proyectos establecen plazos de licencias por fallecimiento de un hijo/a, del cónyuge y/o padres. Distintos legisladores pertenecientes al Frente para la Victoria-Partido Justicialista presentaron cinco proyectos: el proyecto de la diputada Stella Maris Leverberg incorpora 10 días corridos por fallecimiento de hijo/a, 5 por fallecimiento de cónyuge o padres y 3 días por fallecimiento de hermano (expediente 0246-D-2012); el de la senadora María Laura Leguizamón incorpora 3 días por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres y 1 día por fallecimiento de hermano (expediente 0911-S-2012); el de Héctor Daniel Tomas establece el derecho a que la madre haga uso de la licencia por maternidad aun en los casos de que el hijo/a nazca sin vida (expediente 4525-D-2012); el presentado por los diputados María Elena Petrona Chieno, Carmen Rosa Nebreda, Ana María Perroni, Leonardo Grosso, María del Carmen Bianchi, María Eugenia Bernal, Miriam Graciela Gallardo, María Brawer, y Roberto Fabián incorporan una licencia por defunción fetal de 20 días si se produce entre las 32 y las 40 semanas de embarazo, 15 días si sucede entre las semanas 16 y 31, y 48 horas si se produce antes de la semana 16; además, por fallecimiento del cónyuge o de la persona que estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, 3 días corridos; por fallecimiento de hermano, 1 día (expediente 5890-D-2012); y, por último, el proyecto de Oscar Rubén Currilen y Osvaldo Enrique Elorriaga establece una licencia de 200 días a la madre por fallecimiento fetal o del niño durante la licencia; licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge, de hijos o de padres y 3 días por fallecimiento de hermano (expediente 6813-D-2012).

El proyecto de la diputada Ivana María Bianchi del Frente Peronista incorpora una licencia por fallecimiento de cónyuge de 3 días, se extiende a 15 días en caso de existir hijos menores (expediente 0557-D-2013). El diputado Eduardo Pablo Amadeo, del Frente Peronista, presentó una licencia de 45 días a la trabajadora por nacimiento sin vida del hijo/a o muerte inmediata al nacimiento; 3 días por fallecimiento de cónyuge; 5 días por fallecimiento de hijo /a, de niños, niñas o adolescentes en guarda con fines de adopción conferida por autoridad judicial competente, o de niños, niñas y adolescentes de quien un trabajador es adulto responsable; 1 día por fallecimiento de hermano/a. Además, en caso de muerte de la madre trabajadora o de la persona con derecho a licencia por vínculo de guarda con fines de adopción conferida a cónyuges, continúa en la licencia el otro cónyuge, hasta completar las 18 semanas de licencia (expediente 2255-D-2012).

Las diputadas Soledad Martínez, Silvia Cristina Majdalani y Laura Alonso, del Propuesta Republicana presentaron un proyecto (expediente 0431-D-2012) que incorpora 10 días corridos por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio; en caso de existir hijos menores a su cuidado, la licencia se extiende a 15 días; licencia por fallecimiento de padres/hermanos de 5 días y de hijos de 10 días.

La senadora Laura Gisela Montero de la Unión Cívica Radical (expediente 0091-S-2012) incorpora el derecho a la licencia posparto tanto para la madre como el padre aun cuando el hijo naciera sin vida. El proyecto presentado por las diputadas de la Unión Cívica Radical, Elisa María Avelina Carrió, Alicia Terada e Hilda Leonor Re (expediente 0650 -D-2012) incorpora una licencia de 10 días por fallecimiento de hijo/a, de 5 días por fallecimiento del cónyuge o de la persona conviviente y de 4 días por muerte de hermana/o. Los diputados Alberto Oscar Roberti y Nora Esther Videla, del Frente Peronista, incorporan una licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres y 1 día en el caso de fallecimiento de hermano (expediente 6064-D-2012).

Los diputados Martín Sabbatella, Gastón Harispe, Carlos Alberto Raimundi, Juan Carlos Junio y Carlos Salomón Heller del partido Nuevo Encuentro presentaron un proyecto que estipula que la madre tendrá derecho a 5 días de licencia si el embarazo se interrumpe y a 10 días por nacimiento de hijo fallecido; por otro lado, el padre tendrá 2 días de licencia si el embarazo se interrumpe y 3 si el hijo nace fallecido; además, por fallecimiento de: cónyuge, conviviente o de los padres 3 días de licencia, del hijo del cónyuge 2 días, del hijo 10 días (expediente 5572-D-2012).

Por otro lado, la diputada María Virginia Linares, de Generación para un Encuentro Nacional, presentó un proyecto que expone que la madre tendrá derecho a la licencia por maternidad aun en los casos donde el hijo haya nacido sin vida o muera en los primeros 7 días (expediente 5943-D-2012). Los diputados Olga Elizabeth Guzmán, Alicia Marcela Comelli y José Ricardo Brillo del Movimiento Popular Neuquino, el diputado Pedro Omar Molas del Frente Cívico y Social de Catamarca y la diputada María Cristina Regazzoli del Partido Justicialista de la Pampa presentaron un proyecto que incorpora una licencia de 15 días para la madre en caso de que el hijo nazca muerto y una licencia de 5 días en caso de interrupción de embarazo; 5 días en caso de fallecimiento familiar de primer grado y 10 días por fallecimiento de hijo (6634-D-2012). El senador Rubén Héctor Giustiniani del Frente Progresista, Cívico y Social, incorpora licencia por fallecimiento de familiar: del cónyuge o conviviente, 3 días corridos; de algunos de los padres, 3 días corridos; de hijo/a, 10 días corridos; y, por fallecimiento de hermano, 1 día (expediente 0293-S-2013).

Por otro lado, el proyecto presentado por los diputados José Ricardo Brillo, Alicia Marcela Comelli y Olga Elizabeth Guzman del partido Movimiento Popular Neuquino, el diputado Pedro Omar Molas del Frente Cívico y Social de Catamarca y la diputada María Cristina Regazzoli del Partido Justicialista La Pampa (expediente 6634-D-2012) establece 3 días de licencia por nacimiento de nieto; el proyecto presentado por Stella Maris Leverberg del Frente para la Victoria-Partido Justicialista (expediente 5757-D-2012) propone una reducción de la jornada laboral a 6 horas a partir del sexto mes de embarazo con goce total de remuneraciones; y el proyecto presentado por los diputados Martín Sabbatella, Gastón Harispe, Carlos Alberto Raimundi, Juan Carlos Junio y Carlos Salomón Heller de Nuevo Encuentro (expediente 5572-D-2012) establece 30 días de licencia por crianza, período durante el cual queda suspendida la relación laboral entre las partes. En el primer semestre de 2013 se presentó un proyecto similar a este último por parte del senador Rubén Héctor Giustiniani del partido Frente Progresista Cívico y Social (expediente 0293-S-2013) que incorpora una licencia de 30 días para cuidado del niño o niña, que podrá ser gozada en forma

indistinta por uno de los progenitores o padres adoptivos. Además, el senador Rolando Adolfo Bermejo del Frente para la Victoria presentó un proyecto (expediente 5905-S-2012) que establece un permiso posnatal de 12 semanas a continuación del período de licencia: a la séptima semana del permiso, la madre podrá elegir si las semanas restantes las utiliza ella o el padre).

En síntesis, se analizaron un total de 41 proyectos presentados al Congreso Nacional Argentino, de los cuales 12 extienden la duración del período de licencia por maternidad (en su mayoría a más de 150 días), 22 extienden la licencia por paternidad (en su mayoría entre 10 y 15 días), 15 incorporan la licencia por adopción para las madres y 17 la incorporan para los padres²¹. Por otro lado, con respecto a los permisos de lactancia son 10 los proyectos que modifican su duración (en 5 de ellos, este permiso también puede ser utilizado por la madre adoptiva de un niño/a en edad lactante); cabe señalar que en estos proyectos también se incluyen la instauración de salas maternas o guardería para el cuidado de los y las niños y niñas. En cuanto a licencias parentales, son tratadas de diversas formas en 31 proyectos, pero en todos se propone su extensión y ampliación para casos como cuidado de un familiar enfermo o fallecimiento de un familiar.

En este escenario, resulta posible afirmar que existe un fuerte consenso, que atraviesa el arco político en las dos cámaras del Congreso de la Nación, sobre la necesidad de extender las distintas licencias en la Argentina.

²¹ Varios proyectos tratan más de un tipo de licencia.

Conclusiones

En este documento se analizó el grado de desarrollo de tres tipos de licencias (por maternidad, por paternidad y parentales) para las diversas categorías ocupacionales que en la actualidad se cubren en la Argentina.

Sobre la base de un reconocimiento de los cambios que experimentaron las familias latinoamericanas en general y las familias argentinas en particular, resulta fundamental resaltar la **necesidad de revisar la división de trabajos al interior del hogar**, que no sufrió modificaciones a pesar de la inserción de las mujeres en el mundo laboral. Al ser socialmente responsabilizadas por el cuidado al interior del hogar, las mujeres tienden a insertarse más frecuentemente en empleos más flexibles, más informales y más precarios que los varones. En este contexto, las licencias por maternidad, paternidad y parentales ejercen un rol crucial. Esto se debe a que pueden contribuir a sostener y fortalecer la participación femenina en el mercado laboral, y sobre todo su aporte en términos de desarrollo infantil.

La **normativa internacional**, al reconocer la relevancia de las licencias, plantea determinados estándares en la materia. El Convenio de la OIT 183 (de 2000), la norma (vinculante para los países que la ratifiquen) internacionalmente reconocida más actualizada, **dispone una licencia de 14 semanas**, con un pago no menor a dos terceras partes del salario. En 2000, a partir de su conformación tripartita, la OIT emitió la Recomendación (no vinculante) 191, que extiende la duración de la licencia por maternidad a 18 semanas, prevé una prolongación en caso de nacimientos múltiples y deja que la mujer elija libremente si tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad antes o después del parto. **La Argentina no respeta (y no ratificó) el Convenio 183.**

A pesar del relativo avance que implica este Convenio y esta Recomendación de la OIT en materia de ampliación de las licencias por maternidad (especialmente para los países de medios y bajos ingresos), resulta fundamental notar que las licencias por paternidad y las licencias parentales no están contempladas en las convenciones internacionales²².

En América Latina, la mayoría de los países aceptan licencias de maternidad de 3 meses (inferior a las 14 semanas del Convenio 183), con la excepción de cinco países²³, e incluyen los casos de licencias por adopción. Las licencias por paternidad en la región se reconocen entre los 3 y los 5 días, mientras que las licencias parentales son más bien excepcionales. De este modo, **las licencias en América Latina presentan un fuerte sesgo de género, que minimiza la responsabilidad de los varones y deja de lado las necesidades de ambos progenitores, de las madres y de los niños/as recién nacidos** (Pautassi y Rico, 2011).

La Argentina no es una excepción en el escenario que se presenta a nivel regional. El primer aspecto a resaltar sobre la situación de los tres tipos de licencias en este país se centra en la amplia heterogeneidad que existe. Por un lado, **gran parte de los trabajadores y trabajadoras no están cubiertos/as en términos de licencias**, sobre todo porque se desempeñan en el ámbito informal del

²² Tal como ya se mencionó, estas licencias no están contempladas por ninguna norma vinculante del derecho internacional. Sin embargo, las licencias parentales sí se encuentran en las Recomendaciones de la OIT (no vinculantes) 191 y 165, donde se plantea la posibilidad de disfrutar de un período seguido a la licencia de paternidad o maternidad sin perder el empleo y conservando los derechos, dejando supeditaría a la legislación nacional sus características en cuanto a duración, modalidad y titularidad.

²³ Chile, Venezuela, Cuba, Costa Rica y Brasil (en este último caso únicamente para las empleadas públicas).

mercado laboral. Este problema se agrava si se toma en consideración que son las mujeres, y especialmente las mujeres madres, quienes se insertan de manera informal en el mercado de trabajo por la falta de servicios públicos de cuidado de calidad que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

Los beneficios vigentes concentran las licencias entre quienes se desempeñan en el sector formal de la economía y, en particular, en las mujeres. Además, al analizar solo al **sector formal, se evidencian deficiencias** (dado que en muy pocos casos se alcanzan las 14 semanas recomendadas por el Convenio 183 de la OIT) y **también amplias heterogeneidades** (que dependen de la categoría ocupacional y de la ubicación geográfica de los/as trabajadores/as). Tal como fue señalado en la sección anterior, este esquema de inequidad no solo se refiere a las licencias por maternidad, sino también a las licencias por paternidad y a las licencias parentales. De este modo, **el tipo de cuidado al que un niño o una niña recién nacido/a tendrá acceso estará determinado, en primer lugar, por si sus padres se desempeñan en un empleo formal o informal y, en segundo lugar, en el caso de que se desempeñen en un empleo formal, por la categoría ocupacional a la que pertenecen y la provincia en la que se desempeñen** (en caso de ser empleados públicos provinciales). Así, el sistema vigente vulnera la concepción del cuidado como un derecho universal ya que se encuentra ligado a la condición laboral formal de las y los adultos.

Además, así establecido, el sistema de protección vigente tiene injerencia en las trayectorias laborales de las mujeres en edad fértil ya que interfiere en sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado del trabajo registrado. Muchos empleadores son reticentes a contratar a mujeres de esta edad (previendo las licencias por maternidad y permisos posteriores que pudieran solicitar), lo que genera un trato discriminatorio en el mundo laboral. Este tema no es menor debido a que origina cambios en el comportamiento reproductivo de las mujeres que tiene repercusiones demográficas y sociales (OIT, 2006). La postergación de la maternidad o la opción por no tener hijos son algunas de las manifestaciones que genera la tensión presente en la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Así, resulta imprescindible no solo redistribuir el cuidado de las personas a cargo entre varones y mujeres, sino también que se tome en cuenta la vida extralaboral de las y los trabajadores dentro de las políticas de recursos humanos²⁴. Sin embargo, la diferencia en los tiempos que se reconocen para las licencias por maternidad y paternidad refuerzan los roles tradicionales de las madres en el cuidado, hasta el punto de que los empleadores solo están obligados a ofrecer servicios de cuidado infantil en el trabajo si se cumple con un número determinado de mujeres trabajadoras.

Otro punto fundamental que emerge del análisis es la **prácticamente nula presencia de las licencias parentales**. En los beneficios que se reconocen a las y los trabajadores registrados en la actualidad **no se contemplan las necesidades de cuidado de niños y niñas durante toda su etapa de desarrollo**, solo en sus primeros meses de vida. Este hecho no incide únicamente en el potencial de desarrollo de los niños y de las niñas, sino que también pone de manifiesto un fuerte sesgo de género ya que minimiza la responsabilidad de los varones, quienes cuentan además con una licencia por paternidad mucho menor a la reconocida a las mujeres por maternidad. **La importancia de las licencias parentales parte del reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares y como copartícipe de la conciliación entre**

²⁴ Según estudios realizados por la OIT (2006), esto podría repercutir positivamente en la productividad del trabajo y también en la disminución de costos monetarios directos asociados a la salud, como demuestran estudios realizados en algunos países.

responsabilidades familiares y laborales. A su vez, la concientización y transformación de roles no es automática, pero el solo hecho de mejorar las condiciones de trabajo brinda un escenario propicio de equidad.

Las licencias parentales también contribuyen a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo porque aumentan sus posibilidades de permanencia a lo largo de su vida laboral. La ausencia de tales mecanismos interrumpe los itinerarios profesionales femeninos, recarga las responsabilidades en las mujeres y no permite aumentar en el mediano plazo sus ingresos por las dificultades de sostenerse en su antiguo empleo.

En este contexto, se desprende la necesidad de avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos en materia de los tres tipos de licencias y contribuyan así al desarrollo infantil, a la inserción de las mujeres en el mercado laboral y a una más justa división de roles al interior de los hogares. Para ello, resulta necesario proponer avances más profundos y rotundos de lo que los actuales proyectos legislativos en el Congreso de la Nación lo han hecho.

Los proyectos presentados buscan extender las licencias por maternidad y paternidad, y en algunos casos equiparar los derechos de las madres biológicas y adoptivas, pero no logran romper con el sesgo de género salvo en contadas ocasiones: el expediente 0293-S-2013 del senador Giustiniani establece una licencia de 30 días para cuidado de los niños y niñas que puede ser gozada de forma indistinta por uno de los progenitores o padres adoptivos y el proyecto presentado por Rolando Adolfo Bermejo del Frente para la Victoria (expediente 5905-S-2012) propone un permiso posnatal de 12 semanas a continuación del período de licencia que, a partir de la séptima semana, puede ser usado por la madre o el padre. Además, todos los proyectos referidos al permiso de lactancia (once) establecen la obligatoriedad del empleador de habilitar una sala maternal o guardería para el cuidado de los hijos y las hijas de los trabajadores/as, en los casos donde preste servicio un número mínimo de trabajadores. Sin embargo, solo cuatro de los once proyectos establecen que el número mínimo se refiere a trabajadores, tanto femeninos como masculinos. Las licencias parentales, sobre las que ya se avanzó en varios países europeos, no están incluidas en las propuestas argentinas: estas licencias contemplan, en algunos casos, la posibilidad de ser repartidas durante el período en que el/la niño/a es pequeño/a y no solo a continuación de la licencia por maternidad o paternidad. Y, en algunos casos, las licencias parentales pueden ser compartidas o transferidas a quienes se hagan cargo del cuidado del niño/a, más allá de las madres y padres.

Avanzar con estas medidas será sin duda costoso en términos fiscales. Sin embargo, debido a las implicancias de las licencias sobre el desarrollo infantil (y la formación de capital humano a largo plazo) y sobre la inserción de las mujeres en el mercado laboral, resultará mucho más costoso no avanzar.

Anexos

Anexo 1. Licencias por maternidad y paternidad en América Latina

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
La Argentina	90 días, a repartirse con un mínimo de 30 anteriores al parto. 100 en el sector público, sin obligación de repartirlas antes y después del parto. 6 meses por hijo con síndrome de Down.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	1 hora diaria, dividida en dos descansos hasta el primer año del niño. 2 horas diarias para el sector público, divididas en dos descansos (con la posibilidad de ingresar dos horas después o retirarse dos horas antes).	2 días por nacimiento 5 días para el sector público. Hasta 20 días hábiles en algunas jurisdicciones locales.	Según la Ley de Contrato de Trabajo: 6 meses por excedencia, no remunerado y no cotiza para la seguridad social. 3 días por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. 1 día por fallecimiento de hermanos.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	45 días antes y 45 días después del parto, ampliable por enfermedad.	100 % del salario: 90 % financiado por la seguridad social y 10 % por el empleador.	2 descansos no superiores al total de una hora por día.	No contemplada.	3 días de licencia especial para madres y padres cuyos hijos menores de 12 años tengan un accidente o enfermedad grave.
Brasil	120 días por nacimiento y adopción de menor de 1 año. 160 días por nacimiento en el sector público. Extensible a desempleadas.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	2 descansos de 30 minutos hasta 6 meses después del nacimiento. Puede ampliarse.	5 días.	6 meses por excedencia, no remunerado y no cotiza para la seguridad social.
Chile	18 semanas por nacimiento o adopción.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	2 descansos de 1 hora por día para alimentar a hijos menores de 2 años. Ampliación del tiempo y viáticos si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo.	5 días por nacimiento o adopción. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años. Puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.	Por enfermedades de niños y niñas acreditadas con certificado médico o accidente grave, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine.
Colombia	12 semanas, al menos 5 luego del parto. 6	100% del salario financiado por la	2 descansos al día de 30 minutos hasta 6	4 días de licencia por nacimiento si solo el	Situaciones de accidente o enfermedad grave del

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
	semanas por adopción de niños hasta 7 años.	seguridad social.	meses después del nacimiento.	padre cotiza a la seguridad social. 8 días por nacimiento si ambos progenitores cotizan a la seguridad social. 6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja.	cónyuge o conviviente.
Ecuador	12 semanas. En caso de muerte de la madre, el padre podrá utilizar la licencia de maternidad en su totalidad.	100 % del salario: 75 % cubierto por la seguridad social y 25 % pagado por el empleador.	2 horas diarias, durante un año después del nacimiento.	10 días (15 en caso de adopción). Prorrogable por 5 días por nacimiento múltiple o por cesárea. Prorrogable por 8 días por nacimiento prematuro. Prorrogable por 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño.	Enfermedades de niños y niñas. 8 días por situaciones de accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente. Muerte del cónyuge: en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte del período restante de licencia que le correspondería a la madre si no hubiese fallecido.
Paraguay	12 semanas.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	2 descansos diarios de 30 minutos cada uno.	2 días.	4 días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos. Además, contempla un período de excedencia: si transcurrido el reposo de maternidad se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores a consecuencia del

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
					embarazo o parto, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo.
Perú	90 días 30 días más por parto múltiple 30 días por adopción.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	1 hora diaria hasta el año de edad del niño.	4 días.	En el caso de los empleados públicos, 5 días hábiles por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos (8 días cuando el fallecimiento se produzca en otra localidad). Además, cuenta con una licencia por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos por un período no mayor a 30 días, pero que son deducidos del período vacacional inmediato siguiente.
Uruguay	12 semanas. 13 semanas para el sector público. 6 semanas por adopción.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	2 descansos de 30 minutos cada uno hasta los 6 meses de edad del niño. Reducción de la jornada a la mitad en el sector público.	3 días con financiamiento a cargo del empleador 10 días hábiles en el sector público. 6 semanas por adopción.	Enfermedades de niños y niñas.
Venezuela (República Bolivariana de)	16 semanas, 6 antes y 12 después del parto, extensible por enfermedad 10 semanas por adopción.	100 % del salario financiado por la seguridad social.	2 descansos diarios de 30 minutos cada uno para amamantar en la guardería. 2 descansos diarios de 1 hora si no hubiere guardería, durante 9	14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años. 21 días por parto múltiple. 25 días por enfermedad del niño o de la madre.	Muerte del cónyuge: por fallecimiento de la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta.

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
			meses.		14 días por enfermedad grave del hijo/a.
Costa Rica	16 semanas por nacimiento o adopción.	100 % del salario: 50 % a cargo de la seguridad social y 50 % a cargo del empleador. 100 % a cargo del empleador si no están al día los aportes.	1 hora diaria.	No contemplada.	No contempladas, salvo el Instituto Nacional de las Mujeres que establece y hasta 1 día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija/o menor de edad o con discapacidad a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata.
Cuba	18 semanas.	100 % del salario a cargo de la seguridad social.	1 hora diaria hasta 1 año después del nacimiento.	Concluida la licencia y la lactancia, los padres pueden decidir cuál de ellos cuidará al menor hasta el primer año de vida.	Licencias por excedencia que pueden extenderse para hombres y mujeres durante el primer año de vida del niño, cotiza a los efectos de la seguridad social y es retribuido en un 60 % de la base del cálculo de la licencia por maternidad. 1 días de permiso al mes por consultas médicas.
El Salvador	12 semanas.	100 % del salario: 75 % el empleador en forma anticipada y 25 % la seguridad social	1 hora diaria.	No contemplada.	Período de excedencia: si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprueba con certificación médica que no está en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por el tiempo necesario que le

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
					lleve restablecerse, quedando obligado el patrón a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle su empleo.
Guatemala	12 semanas.	100 % del salario: 75 % a cargo de la seguridad social y 25 % a cargo del empleador. 100 % a cargo del empleador si no tiene los aportes al día.	2 descansos de 30 minutos durante 10 meses luego de la licencia.	2 días.	3 días por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Período de excedencia a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar. Conserva derecho a las prestaciones durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda los tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.
Honduras	10 semanas por nacimiento o adopción.	100 % del salario entre seguridad social y empleador 100 % a cargo del empleador si no hay aportes.	2 descansos diarios de 30 minutos durante 6 meses.	No contemplada.	3 meses de licencia sin goce de sueldo por enfermedad que se deba al embarazo o parto, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.
México	12 semanas.	100 % del salario: 75 % seguridad social y 25 % empleador. 100 % a cargo del empleador si no están al día los aportes.	2 descansos diarios de 30 minutos.	No contemplada.	Período de excedencia por el tiempo necesario en el caso de que estén imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto, recibiendo el 50 % de su

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
					salario por un plazo no superior a 60 días. Además, se mantiene el empleo durante un año.
Nicaragua	12 semanas. 14 semanas por parto múltiple. Se extiende por desempleo durante 23 semanas posteriores a la cesantía.	100 % del salario: 60 % seguridad social para trabajadora activa o cesante que acredite cotizaciones dentro de las últimas 39 semanas previas al parto, 40 % a cargo del empleador 100 % a cargo del empleador si no hay aportes.	15 minutos cada 3 horas.	No contemplada.	1 día de permiso al mes por consultas médicas personales y por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad. Hasta 6 días laborales por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere su indispensable presencia. Además, los trabajadores que tengan bajo su guarda una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional durante el tiempo necesario.
Panamá	14 semanas.	100 % del salario entre seguridad social y empleador 100 % a cargo del empleador si no hay aportes.	15 minutos cada 3 horas o 2 descansos de 30 minutos.	No contemplada.	Período de excedencia por enfermedad que, con certificado médico, esté motivada por el embarazo o el parto, durante el cual tiene derecho a conservar su trabajo.
República Dominicana	12 semanas.	100 % a cargo de la seguridad social cuando hay un mínimo de 8 meses de aportes en los 12	3 descansos de 20 minutos cada uno, como mínimo.	2 días de licencia remunerada por nacimiento. 3 días de licencia remunerada por fallecimiento de abuelos,	1 día de permiso al mes por consultas médicas.

País	Licencia por maternidad			Licencia por paternidad	Licencias paternas
	Duración	Prestación	Lactancia		
		meses anteriores al parto. 100 % a cargo del empleador si no están al día los aportes.		padres, hijos o cónyuge.	

Fuente: CIPPEC, con datos de Pautassi y Rico (2011) y del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL).

Anexo 2. Proyectos de Ley

Licencia por maternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0091-S-2012.	L. G. Montero.	Unión Cívica Radical.	98 días y, en caso de nacimiento múltiple, 30 días más. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará todo el lapso de licencia que no se gozó.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0412-D-2012.	G. E. González, P. M. Bertol y P. Bullrich.	PRO y Unión por Todos.	120 días y, en caso de nacimiento múltiple, 10 días más. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará todo el lapso de licencia que no se gozó.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
2255-D-2012.	E. P. Amadeo.	Frente Peronista.	Extensión de la licencia por maternidad de 6 semanas antes del parto y 18 semanas después de él mismo. Las últimas 3 semanas de la licencia se consideran "familiar".	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
4943-D-2012.	C. I. Ziebart y N. S. González.	FPV.	150 días y, en caso de nacimiento múltiple, 30 días más por cada hijo. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará todo el lapso de licencia que no se gozó.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5572-D-2012.	M. Sabbatella, G. Harispe, C.A Raimundi, J. C. Junio y C. S. Heller.	Nuevo Encuentro.	165 días y, en caso de nacimiento múltiple o hijo con discapacidad, 2 semanas más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia por maternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
5890-D-2012.	M. P. E. Chieno, C. R. Nebreda, A. M. Perroni, L. Grosso, M. C. Bianchi, M. E. Bernal, M. G. Gallardo, M. Brawer, y R. F Ríos.	FPV.	180 días y, en caso de nacimiento múltiple, 60 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6606-D-2012.	H. H. Avoscán, J. A. Cejas y O. E. N. Albrieu.	FPV.	180 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6634-D-2012.	O. E. Guzmán, P. O. Molas, A. M. Comelli, M. C. Regazzoli y J. R. Brillo.	Movimiento Popular Neuquino; Frente Cívico y Social Catamarca y, Partido Justicialista La Pampa.	180 días y, en caso de nacimiento múltiple, 3 días más por cada hijo. En nacimiento pretérmino, la licencia se acrecentará con la diferencia entre el número de semanas del nacimiento a término y la edad gestacional del recién nacido —se le sumarán 30 días en caso de nacimiento de bajo riesgo y 60 en caso de alto riesgo—.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6813-D-2012.	O. R. Currilen y O. E. Elorriaga.	FPV.	180 días y, en caso de nacimiento múltiple, 20 días más. 90 días más en caso de nacimiento de hijo con patologías congénitas.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0141-D-2013.	J. R. Mongelo.	FPV.	180 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia por maternidad

Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0023-S-2013.	O. R. López.	Nuevo Encuentro.	45 días anteriores al parto y, luego, 180 días posparto a repartirlos con el padre del recién nacido.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0293-S-2013.	R. H. Giustiniani.	Frente Progresista, Cívico y Social.	120 días y, en caso de nacimiento múltiple, 15 días más.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Licencia por paternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
1986-S-2011.	L. B. Fellner.	FPV.	15 días corridos.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
2297-S-2011.	L. B. Fellner.	FPV.	15 días corridos.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0091-S-2012.	L. G. Montero.	Unión Cívica Radical.	5 días.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0911-S-2012.	M. L. Leguizamón.	Unión Cívica Radical.	10 días corridos y, en caso de nacimiento múltiple, 10 días más por cada hijo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0246-D-2012.	S. M. Leverberg.	FPV.	10 días corridos y, en caso de nacimiento múltiple, 20 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).

Licencia por paternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0412-D-2012.	G. E. González, P. M. Bertol y P. Bullrich.	PRO y Unión por Todos.	5 días y, en caso de nacimiento múltiple, 5 días más por cada hijo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0431-D-2012.	S. Martínez, S. C. Majdalani y L. Alonso.	PRO.	15 días corridos y, en caso de nacimiento múltiple, 5 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0650-D-2012.	E. M. A Carrió, A. Terada y H. L. Re.	Coalición Cívica- ARI.	20 días corridos, con días adicionales por parto múltiple.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
1953-D-2012.	N. Gámbaro, G. A. H Ferrari y F. De Narváez.	Frente Peronista.	35 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Solicitud de retiro del proyecto (afirmativa el 18/04/2012).
2255-D-2012.	E. P. Amadeo.	Frente Peronista.	5 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
4525-D-2012.	H. D. Tomas.	FPV.	10 días y, en caso de nacimiento múltiple, 5 días más por cada hijo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia por paternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
4943-D-2012.	C. I. Ziebart y N. S. González.	FPV.	15 días y, en caso de nacimiento múltiple, 3 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5572-D-2012.	M. Sabbatella, G. Harispe, C.A Raimundi, J. C. Junio y C. S. Heller.	Nuevo Encuentro.	25 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5890-D-2012.	M. P. E. Chieno, C. R. Nebreda, A. M. Perroni, L. Grosso, M. C. Bianchi, M. E. Bernal, M. G. Gallardo, M. Brawer, y R. F Ríos.	FPV.	30 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6471-D-2012.	M. R. Stolbizer, M. V. Linares y V. A. Donda Pérez.	Generación para un Encuentro Nacional y Libres del Sur.	15 días, aumentará a 30 días en un plazo no mayor a 3 años contados a partir del 1 de enero del año siguiente al de la sanción de la ley, y pasará a 45 días en un plazo no mayor a 6 años. En caso de nacimiento múltiple, 5 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6606-D-2012.	H. H. Avoscán, J. A. Cejas y O. E. N. Albrieu.	FPV.	10 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia por paternidad					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
6634-D-2012.	O. E. Guzmán, P. O. Molas, A. M. Comelli, M. C. Regazzoli y J. R. Brillo.	Movimiento Popular Neuquino; Frente Cívico y Social Catamarca; y, Partido Justicialista La Pampa.	30 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6813-D-2012.	O. R. Currilen y O. E. Elorriaga.	FPV.	5 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0557-D-2013.	I. M. Bianchi.	Frente Peronista.	15 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0023-S-2013.	O. R. López.	Nuevo Encuentro.	10 días.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0283-S-2013.	L. B. Fellner.	FPV.	15 días.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0293-S-2013.	R. H. Giustiniani.	Frente Progresista, Cívico y Social.	30 días.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Licencia por adopción					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
2297-S-2011.	L. B. Fellner.	FPV.	90 días a la madre adoptiva y 15 al padre adoptivo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
4793-D-2011.	S. Storni.	Unión Cívica Radical.	45 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 10 días más. 2 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0091-S-2012.	L. G. Montero.	Unión Cívica Radical.	53 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 30 días más. 5 días al padre adoptivo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0911-S-2012.	M. L. Leguizamón.	Unión Cívica Radical.	90 días a la madre adoptiva y 10 al padre adoptivo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0246-D-2012.	S. M. Leverberg.	FPV.	45 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 15 días más. 10 días al padre adoptivo y, en caso de adopción múltiple, 10 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0412-D-2012.	G. E. González, P. M. Bertol y P. Bullrich.	PRO y Unión por Todos.	120 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 10 días más. 5 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).

Licencia por adopción					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0431-D-2012.	S. Martínez, S. C. Majdalani y L. Alonso.	PRO.	90 días de la licencia por adopción a la madre casada en caso de que se adopte a un menor de 7 años, 60 días si el menor tiene entre 8 a 12 años; 30 días si es mayor de 13 años y 3 si el adoptado es mayor de edad. 30 días más en caso de adopción múltiple, excepto si el adoptado es mayor de edad caso en el que corresponde 3 días. Al hombre casado, 15 días corridos y si el adoptado es mayor de edad, 3 días (5 días más en caso de adopción múltiple).	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
1953-D-2012.	N. Gámbaro, G. A. H Ferrari y F. De Narváez.	Frente Peronista.	35 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Solicitud de retiro del proyecto (afirmativa el 18/04/2012).
2255-D-2012.	E. P. Amadeo.	Frente Peronista.	Licencia de adopción conferida a cónyuges. Se otorga a uno de los trabajadores durante las 18 semanas posteriores a la otorgación de la guarda; al otro trabajador le corresponden 5 días corridos o distribuidos durante el primer mes de guarda (2 días si es mayor de 5 años). Licencia de 6 semanas cuando el adoptado tiene entre 6 meses y 5 años; 10 días si es mayor de 5 años.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
4525-D-2012.	H. D. Tomas.	FPV.	45 días a la madre adoptiva. 10 días al padre adoptivo y, en caso de adopción múltiple, 5 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
4943-D-2012.	C. I. Ziebart y N. S. González.	FPV.	Para adoptante varón/mujer o adoptantes del mismo sexo se otorgarán 120 días en caso de menores de 1 año, 90 días si tiene entre 1 y 6 años, 60 días si tiene entre 6 y 12 años y 30 días si es mayor de 12. En caso de adopción múltiple, se suman 15 días por cada hijo. La licencia podrá ser solicitada por los dos adoptantes sin sumar entre ambas licencias más del total de los días establecidos. 15 días al padre adoptivo de un menor de 15 años.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia por adopción					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
5572-D-2012.	M. Sabbatella, G. Harispe, C.A Raimundi, J. C. Junio y C. S. Heller.	Nuevo Encuentro.	120 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 2 semanas más. 15 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5890-D-2012.	M. P. E. Chieno, C. R. Nebreda, A. M. Perroni, L. Grosso, M. C. Bianchi, M. E. Bernal, M. G. Gallardo, M. Brawer, y R. F Ríos.	FPV.	120 días a la madre y padre adoptivos de menor de 3 años, 60 días si el menor tiene entre 4 y 7 años.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6471-D-2012.	M. R. Stolbizer, M. V. Linares y V. A. Donda Pérez.	Generación para un Encuentro Nacional y Libres del Sur.	90 días a la madre adoptiva. 15 días, aumentará a 30 días en un plazo no mayor a 3 años contados a partir del 1º de enero del año siguiente al de la sanción de la ley y pasará a 45 días en un plazo no mayor a 6 años. En caso de nacimiento múltiple, 5 días más.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6634-D-2012.	O. E. Guzmán, P. O. Molas, A. M. Comelli, M. C. Regazzoli y J. R. Brillo.	Movimiento Popular Neuquino; Frente Cívico y Social Catamarca; y, Partido Justicialista La Pampa.	140 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 3 días más por cada hijo. 30 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6813-D-2012.	O. R. Currilen y O. E. Elorriaga.	FPV.	Licencia de 180 días, a partir de la guarda, para una mujer de la pareja adoptante; se extiende a 200 días en casos donde el adoptado tenga patologías congénitas, hereditarias y/o adquiridas que necesiten mayor atención física y/o psicológica. 5 días independientemente de su sexo u orientación sexual. .	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Permisos por adopción					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0557-D-2013.	I. M. Bianchi.	Frente Peronista.	15 días al padre adoptivo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0023-S-2013.	O. R. López.	Nuevo Encuentro.	La licencia por cuidado corresponde a todo/a trabajador/a durante los 180 días posteriores al otorgamiento de la guarda con fines de adopción (entre ambos/as trabajadores/as no deben superar el total conjunto de 180 días).	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0293-S-2013.	R. H. Giustiniani.	Frente Progresista, Cívico y Social.	75 días a la madre adoptiva y, en caso de adopción múltiple, 15 días más por cada menor. 30 días al padre adoptivo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Permisos por lactancia					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
4793-D-2011.	S. Storni.	Unión Cívica Radical.	2 descansos de 30 minutos para la madre biológica y adoptiva. En caso de nacimiento o adopción múltiple, se adicionan 30 minutos por cada hijo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0911-S-2012.	M. L. Leguizamón.	Unión Cívica Radical.	2 descansos de 30 minutos para la madre biológica y adoptiva. En caso de nacimientos múltiples, se adiciona media hora por cada hijo a partir del segundo inclusive.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0412-D-2012.	G. E. González, P. M. Bertol y P. Bullrich.	PRO y Unión por Todos.	2 descansos de 45 minutos para la madre biológica y adoptiva. En caso de nacimiento o adopción múltiple, se adicionan 45 minutos por cada hijo.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).

Permisos por lactancia					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración	Comisión	Aprobado /No aprobado
0619-D-2012.	E. M. A. Carrió, A. Terada y H. L. Re.	Coalición Cívica – ARI.	2 descansos de 30 minutos para la madre biológica y adoptiva; y para el padre biológico y adoptivo. El permiso se incrementará en casos de parto o adopción múltiple.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
1105-D-2012.	H. P Recalde, J. M. Pais, R. R. Robledo, S. M. Leverberg, G. N. Herrera, J. F. Moyano, C. R. Nebreda y J. A. Salim.	FPV y Partido Justicialista La Pampa.	2 descansos de 30 minutos para la madre de un lactante.	Legislación del Trabajo.	No tratado.
2255-D-2012.	E. P. Amadeo.	Frente Peronista.	2 descansos de 30 minutos para la madre biológica y adoptiva. Se incrementa proporcionalmente el permiso en casos de parto o adopción múltiple.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6813-D-2012.	O. R. Currilen y O. E. Elorriaga.	FPV.	4 descansos de 30 minutos para la madre biológica.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0141-D-2013.	J. R. Mongelo.	FPV.	3 descansos de 30 minutos para la madre biológica.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0023-S-2013.	O. R. López.	Nuevo Encuentro.	2 descansos de 1 hora para madre de un lactante.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0293-S-2013.	R. H. Giustiniani.	Frente Progresista, Cívico y Social.	2 descansos de 30 minutos para la madre biológica y adoptiva.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado /No aprobado
1986-S-2011.	L. B. Fellner.	FPV.	Licencia por enfermedad grave del hijo menor a cargo: 180 días continuos o no, posibilidad de extenderla a 1 año sin goce de sueldo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
2297-S-2011.	L. B. Fellner.	FPV.	Licencia por enfermedad grave del hijo menor a cargo: 180 días continuos o no, posibilidad de extenderla a 1 año sin goce de sueldo. Licencia de 10 días por año para visitas previas a la guarda de adopción, con períodos de hasta 2 días corridos.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0091-S-2012.	L. G. Montero.	Unión Cívica Radical.	Licencia postparto tanto para la madre como para el padre aún cuando el hijo naciera sin vida.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0911-S-2012.	M. L. Leguizamón.	Unión Cívica Radical.	Licencia de 10 días por año para cuidado y atención de hijos menores enfermos. Licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres y 1 día por fallecimiento de hermano.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0246-D-2012.	S. M. Leverberg.	FPV.	Licencia para atención de un miembro enfermo del grupo familiar: 30 días continuos o no. Licencia de 10 días corridos por fallecimiento de hijo/a. Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge o padres y de 3 días por fallecimiento de hermano.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0412-D-2012.	G. E. González, P. M. Bertol y P. Bullrich.	PRO y Unión por Todos.	Licencia de 1 día al año para que la mujer se realice estudios médicos generales.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0431-D-2012.	S. Martínez, S. C. Majdalani y L. Alonso.	PRO.	Licencia de 10 días corridos por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio; en caso de existir hijos menores a su cuidado, la licencia se extiende a 15 días. Licencia por fallecimiento de padres/hermanos de 5 días y de hijos de 10 días. Con anterioridad al otorgamiento judicial con fines de guarda, la/el trabajador/a gozara del derecho a retirarse del trabajo por el tiempo que fuera preciso para poder realizar los trámites necesarios con respecto a la adopción.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado /No aprobado
0536-D-2012.	A. R. Segarra.	FPV.	Licencia por familiar enfermo: 20 días corridos o 30 días discontinuos, posibilidad de extenderla a 90 días sin goce de haberes.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
0650-D-2012.	E. M. A Carrió, A. Terada y H .L. Re.	Coalición Cívica- ARI.	Licencia por enfermedad de hijo menor de edad o familiar a cargo: 15 días corridos. Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge o de la persona conviviente y de 4 días por fallecimiento de hermano. Licencia de 1 día al año para realizarse exámenes médicos.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Iniciación de estudio (18/04/2012).
2255-D-2012.	E. P. Amadeo.	Frente Peronista.	Licencia de 2 días corridos -hasta 10 por año- para cumplir con los requisitos de obtención de guarda con fines de adopción. En caso de fallecimiento del que posee la licencia, el derecho será gozado por el cónyuge. Derecho a licencia de 8 semanas por cuidados especiales que requieren los niños/as o adolescentes a partir del nacimiento u otorgamiento de guarda con fines de adopción de niño/a de hasta dos meses de edad. Licencia de 45 días a la trabajadora por nacimiento sin vida del hijo/a, o muerte inmediata al nacimiento. 3 días por fallecimiento de cónyuge; 5 días por fallecimiento de hijo /a, de niños, niñas o adolescentes en guarda con fines de adopción conferida por autoridad judicial competente, o de niños, niñas y adolescentes de quien un trabajador es adulto responsable; 1 día por fallecimiento de hermano/a. Por muerte de la madre trabajadora o de la persona con derecho a licencia correspondiente por vínculo de guarda con fines de adopción conferida a cónyuges, durante el transcurso del período de postparto o posterior al otorgamiento de la guarda de niño/niña recién nacido, continúa en la licencia el otro cónyuge, hasta completar las 18 semanas.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
3277-D-2012.	B. G. Mirkin.	FPV.	Licencia por enfermedad o accidente del cónyuge o de la persona con la que estuviese unido en aparente matrimonio, de sus hijos y/o padres cuando estuviesen a su cargo se otorgan 10 días continuos o discontinuos por año calendario.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado /No aprobado
4525-D-2012.	H. D. Tomas.	FPV.	Para visitar a un menor que se quiere adoptar, se le darán 2 días corridos al adoptante con un máximo de 10 días anuales. A la trabajadora en relación de dependencia, que diere a luz o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica tendrá derecho a 6 meses de licencia desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, de los cuales los 3 primeros serán con goce de sueldo y los 3 restantes serán con el 50 % del salario de convenio a cargo de los sistemas de seguridad social. Este derecho podrá ser ejercido por el padre en caso de fallecimiento de la madre de su hijo dentro de los primeros 60 días del nacimiento y en casos en que sea adoptante único.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5572-D-2012.	M. Sabbatella, G. Harispe, C.A Raimundi, J. C. Junio y C. S. Heller.	Nuevo Encuentro.	Por nacimiento de hijo fallecido tendrá 10 días de licencia y 5 si el embarazo se interrumpe. Se incorpora licencia de 30 días por crianza, la trabajadora podrá solicitarla quedando la relación laboral suspendida para las partes. Por fallecimiento de: cónyuge, conviviente o de los padres 3 días de licencia, del hijo del cónyuge 2 días, del hijo 10 días.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5757-D-2012.	S. M. Leverberg.	FPV.	Reducción de la jornada laboral no superior a 6 horas a partir del sexto mes de embarazo con goce total de remuneraciones para la protección de la maternidad.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
5890-D-2012.	M. P. E. Chieno, C. R. Nebreda, A. M. Perroni, L. Grosso, M. C. Bianchi, M. E. Bernal, M. G. Gallardo, M. Brawer, y R. F Ríos.	FPV.	Licencia por defunción fetal de 20 días si se produce entre las 32 y las 40 semanas de embarazo; 15 días si sucede entre las 16 y las 31 semanas y 48 horas si la interrupción se produjo antes de las 16 semanas. 3 días corridos por fallecimiento del cónyuge o de la persona que estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres y 1 día por fallecimiento de hermano.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado /No aprobado
5943-D-2012.	M. V. Linares.	Generación para un Encuentro Nacional.	En el caso de parejas heterosexuales, tanto la madre y el padre, como en el caso de parejas homosexuales, ambas madres o ambos padres, gozarán de una licencia especial de 6 meses sin goce de sueldo desde el momento de la observación de una discapacidad en los recién nacidos.	Legislación del Trabajo / Discapacidad.	No tratado.
6064-D-2012.	A. O. Roberti y N. E. Videla.	Frente Peronista.	Licencia de 30 días corridos o no, por año, para procedimientos y técnicas de reproducción médica asistida. 1 día de licencia por fallecimiento de hermano y de 3 días corridos por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijo o de padres.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6449-D-2012.	G. F. Milman.	Generación para un Encuentro Nacional.	Licencia a la madre de 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad en casos de nacimientos con enfermedades, síndromes o trastornos congénitos que requieran cuidados especiales.	Legislación del Trabajo / Familia., Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
6634-D-2012.	O. E. Guzmán, P. O. Molas, A. M. Comelli, M. C. Regazzoli y J. R. Brillo.	Movimiento Popular Neuquino; Frente Cívico y Social Catamarca y, Partido Justicialista La Pampa.	Licencia de 3 días por nacimiento de nieto. Tendrán derecho a solicitar 6 meses de licencia sin goce de sueldo, en caso de nacimiento de un hijo con discapacidad o patologías que requieran cuidados intensivos, la madre trabajadora luego del vencimiento de la prohibición del trabajo por maternidad, la madre y padre adoptante y el padre trabajador en relación de dependencia en caso del fallecimiento de la madre o en caso de imposibilidad física o psíquica de la madre o de la madre adoptante en la atención de su hijo. Licencia de 15 días corridos en caso de que el hijo nazca muerto y de 5 días en caso de interrupción del embarazo. Licencia de 20 días continuos o 30 discontinuos por atención de miembro familiar.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado/ No aprobado
6813-D-2012.	O. R. Currilen y O. E. Elorriaga.	FPV.	Licencia de 3 días por año, a la mujer, para exámenes médicos ginecológicos. Tres horas mensuales a todo el personal que deba efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías que no puedan realizarse en horario fuera de la jornada laboral. Licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge, de hijos o de padres y 3 días por fallecimiento de hermano. Licencia de 200 días a la madre por fallecimiento fetal o del niño durante la licencia.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
7746-D-2012.	E. Santin.	Unión Cívica Radical.	Derecho a la madre trabajadora, de hijo con discapacidad, a 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad o a partir de la fecha de detección fehaciente de la incapacidad del o la menor dentro de los 5 años de su nacimiento.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
3039-S-2012.	M. E. Estenssoro, N. E. Morandini y L. G. Montero.	Coalición Cívica; Unión Cívica Radical y Frente Cívico de la Provincia de Córdoba.	Cuando la salud de un menor de 18 años requiriese la atención personal de sus padres biológicos o adoptivos con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad prolongada con probable riesgo de muerte, la madre o el padre trabajador tendrá derecho a obtener permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 1 mes de trabajo al año distribuidas a elección de ella o de él en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
3043-S-2012.	A. Fernández.	FPV.	La detección de Trastorno de Espectro Autista en un hijo o hija otorgarán al padre o madre trabajador en relación de dependencia el derecho a 6 meses de licencia sin goce de sueldo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Licencia parental					
Expediente	Firmantes	Partido	Plazos de duración por tipo de licencia	Comisión	Aprobado /No aprobado
5905-S-2012.	R. Bermejo.	FPV.	Permiso postnatal de 12 semanas a continuación del período de licencia, a la séptima semana del permiso, la madre podrá elegir si las semanas restantes las utiliza ella o el padre.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0557-D-2013.	I. M. Bianchi.	Frente Peronista.	Licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge y se extiende a 15 días en caso de existir hijos menores.	Legislación del Trabajo / Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	No tratado.
0023-S-2013.	O. R. López.	Nuevo Encuentro.	El cónyuge o pareja posee hasta 10 horas semanales para acompañar o asistir a la madre en caso de embarazo de alto riesgo. A la mujer cuyo embarazo le corresponde un aborto, tiene derecho a licencia especial de 30 días -puede extender la licencia hasta 45 días si el aborto fue después de la semana 22-; el cónyuge o pareja tiene licencia de 10 días para acompañar o asistir a la madre. Permiso con goce de haberes para realizar los trámites o procedimientos propios de la adopción en el marco de un expediente judicial (2 días al mes durante el primer año, no acumulativos; y hasta doce 12 días en el año, debiendo acreditarse las justificaciones del caso).	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0283-S-2013.	L. B. Fellner.	FPV.	Licencia por enfermedad grave del hijo menor a cargo que requiera tratamiento con asistencia personal del trabajador, hasta 180 días por año, en forma continua o discontinua y posibilidad de extensión a 1 año más sin goce de sueldo.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.
0293-S-2013.	R. H. Giustiniani.	Frente Progresista, Cívico y Social.	Para visitar al menor o los menores que se pretenda/n adoptar, 2 días corridos con un máximo de 12 días por año. Una vez finalizada la licencia por maternidad, los progenitores gozarán de una licencia de 30 días que podrán ser gozados en forma indistinta por uno de los progenitores. Licencia de 3 días corridos por fallecimiento del cónyuge o conviviente o de los padres; 10 días corridos por fallecimiento de hijo/a y 1 día por fallecimiento de hermano.	Trabajo y Previsión Social.	No tratado.

Fuente: CIPPEC, en base a relevamiento de los proyectos presentados en el Congreso de la Nación Argentina.

Anexo 3. Licencias para los docentes ²⁵

Licencia para los Docentes							
Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Buenos Aires.	Decreto 466/1992.	135 días (15 días más en caso de embarazo múltiple).	No superior a 6 meses (en caso de nacimiento de niño discapacitado, será con percepción de haberes).	2 días.	No. En madres adoptivas, permiso de 1 hora para el cuidado.	90 días a la madre adoptiva (de menor de 7 años; se extiende a 105 días en caso de adopción múltiple). 2 días al padre adoptivo.	Licencia por familiar enfermo (20 días). Licencia por duelo familiar (5 o 2 días, según relación de parentesco). Licencia por unidad familiar (6 meses sin goce de haberes). Licencia por cuidado de familiar a cargo (hasta 1 año sin goce de haberes). Licencia por defunción fetal entre el 4° y el 7° mes y medio de embarazo se otorgarán (15 días).
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	Estatuto del Docente. Ordenanza 40593 y Decretos Reglamentarios.	165 días (opción de extenderla a 120 días más sin percepción de haberes).	x	10 días.	2 descansos de 30 minutos o 1 hora menos de labor.	120 días a la madre adoptiva. 10 días al padre adoptivo.	Licencia por familiar enfermo (30 días). Licencia por duelo familiar (6 o 3 días, según relación de parentesco). Licencia por fallecimiento cónyuge (15 días si tiene hijos menores de 6 años). Licencia especial por maternidad (si el alumbramiento se produce con posterioridad al período parto, los días que exceden serán justificados). Licencia por aborto (20 días a la madre).
Catamarca.	Decreto Acuerdo 1875.	120 días (10 días más, a partir del segundo hijo, en caso de nacimiento múltiple; 45 días más en caso de nacimiento prematuro).	6 meses de licencia sin goce de haberes.	3 días (5 en caso de nacimiento múltiple).	2 descansos de 30 minutos, 1 hora menos de labor o disposición de 1 hora de trabajo.	60 días a la madre adoptiva, menor de 7 años. 3 días al padre adoptivo (5 en caso de adopción múltiple).	Licencia por fallecimiento de un familiar (10, 5 o 1 día según relación de parentesco). Licencia por atención del grupo familiar (15 días, posibilidad de extenderla a 45 días sin goce de haberes). Licencia por defunción fetal (30 días a la madre). Licencia por fallecimiento cónyuge/conviviente (30 días si tiene hijos menores de 10 años).

²⁵ Algunas celdas se encuentran en blanco ya que no se encontró la norma correspondiente en la web.

Licencia para los Docentes							
Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Chaco.	Ley 6888 que modifica Ley 3529 (Estatuto del Docente).	180 días (se extiende 30 días en caso de embarazo múltiple o prematuro; 90 días más en caso de nacimiento de hijo con discapacidad).	x	5 días (10 en caso de embarazo múltiple).	2 descansos de media hora o reducción de 1 hora de jornada laboral.	180 si el niño es menor de 2 años, 100 si es menor de 8 años y 90 si es mayor de 8. 10 días para el cónyuge (20 en caso de adopción de persona discapacitada y 30 días si el adoptado posee enfermedad con tratamiento prolongado).	Licencia por cuidado de familiar enfermo o accidentado (28 días). Licencia por fallecimiento (8, 2 o 1 día según relación de parentesco). Licencia por nacimiento de hijo sin vida (60 días).
Chubut.	Modificaciones al Régimen de Licencias del Ministerio de Educación : Acta 03/08 y Resolución 155/08.	120 (se extiende a 150 en caso embarazo múltiple o prematuro y 180 días por nacimiento múltiple prematuro. En caso de embarazo de alto riesgo o amenaza de aborto, podrá ampliarse la licencia con goce de haberes por el término que determine la Junta Médica).	x	5 días (10 en caso de nacimiento por cesárea o prematuro y 15 en caso de embarazo múltiple).	1 descanso de 30 minutos en casos de jornada simple y 2 descansos de 30 en casos de jornada o 1 descanso de 1 hora en casos de prolongación de jornada.	Para el personal masculino o femenino: 90 días (en caso adopción niño entre 0 y 6 meses; 60 días por adopción niño entre 6 meses y 7 años; 45 días adopción entre 7 y 18 años).	Licencia por cuidado de familiar enfermo (20 días en caso de enfermedad de hijo/a biológico o adoptado, 10 días en caso de atención de otro familiar. Se puede consagrar en 120 días con goce de haberes cuando se pruebe la imperiosa necesidad de cuidado que puede extenderse a 60 días más sin goce de haberes). Licencia por fallecimiento familiar (5, 3 o 2 días según relación de parentesco). Licencia por defunción fetal (30 días. Si se produce en el cuarto y séptimo y medio mes de gestación, 15 días o 25 si se hubiese practicado micro cesárea).

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Córdoba.	Ley 9905 (Licencia por Maternidad y Nacimiento de Hijo). Ley4356 (Régimen de Licencias para el Personal Docente). Decreto 2805/92.	180 días.	x	8 días.		45 días a la madre adoptiva.	Licencia fallecimiento familiar (12 o 6 días según relación de parentesco). Licencia por cuidado de familiar enfermo (10 días).
Corrientes.	Ley 6137.	180 días (190 por embarazo múltiple y 200 por niños prematuros).	x	5 días.	Permiso de 1 hora ó 2 de 30 minutos.	(Existe proyecto de ley).	Licencia de 60 días por defunción fetal producido entre el 7° y 9° mes de gestación; de 30 días si se produce en el cuarto y sexto mes y 15 días si se produce antes del tercer mes. Licencia de 7 días por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, padrastros, hermanastros o hijastros; de 3 días por abuelos, nietos, bisabuelos, padres, hermanos e hijos políticos; de 1 día por tíos, sobrinos, primos carnales o políticos. Licencia de 20 días por atención de familiar enfermo o accidentado a cargo (prorrogable 20 días más sin goce de haberes).

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Entre Ríos.	Decreto 5923/00.	105 días.	x	2 días.	Permiso de 1 hora.	60 días a la madre adoptiva. 2 días al padre adoptivo.	Licencia de 30 días por atención de hijos menores de 7 años cuando la madre fallezca si perjuicio de los días por duelo. Licencia de 30 días por atención del grupo familiar enfermo (prorrogarse a 30 días más con goce del 50% de haberes). Licencia de 7 días por fallecimiento de cónyuge/pareja conviviente, padres, hijos o menores en tenencia; de 3 días por hermanos, abuelos o nietos y de 1 día por suegros, hijos políticos, hermanos políticos o tíos.
Formosa.	Decreto 572/85.	150 días (165 días en caso de embarazo múltiple).	x	2 días.	Reducción de 1 hora la jornada diaria (por 60 días).	45 días a la madre adoptiva (de menor de 5 años).	Licencia de 10 días por fallecimiento del cónyuge; de 5 días por padres, hermanos o hijos; de 2 días por parientes consanguíneos de segundo grado y afines de primeros y segundos grados; de 1 día por parientes consanguíneos de tercer y cuarto grado. Licencia de 30 días si la esposa del agente muere y posee un hijo menor de 6 años (sin perjuicio de los días correspondientes al duelo). Licencia de 20 días por cuidado de familiar enfermo (puede prorrogarse a 20 días con goce del 50% de los haberes); puede a extenderse a 40 días si se trata de hijos menores de 6 años. Si el niño nace muerto, la licencia para la madre será de 30 días postparto. Si la embarazada es docente de educación física tendrá el derecho a ejercer actividades de coordinación durante los 45 días anteriores al parto.

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Jujuy.	Decreto 561/71.	84 (105 en caso de embarazo múltiple).	x	2 días.	2 descansos de 30 minutos o disminuir en 1 hora la jornada laboral (por 240 días corridos).	x	Licencia de 10 días por atención de grupo familiar (prorrogarse 20 días más sin goce de haberes). Licencia de 2 días por fallecimiento de parientes de 1° y 2° grado.
La Pampa.	Ley 1124 (Estatuto del trabajador de la Educación).	120 días (30 días más en caso de nacimiento prematuro, múltiple o de hijo con discapacidad. 60 días más en caso de nacimiento prematuro múltiple).	x	2 días.	1 hora y 15 minutos a la madre con jornada laboral simple. 2 horas a la madre con jornada laboral completa.	90 días a la madre adoptiva (si el menor no es recién nacido, la licencia es de 60 días). 2 días al padre.	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o menor recibido en guardia y de 2 días por parientes de primer grado consanguíneos y a afines de segundo grado. Licencia de 5 días por cuidado de familiar enfermo (si el agente presta servicio por más de 180 días, la licencia es de 10 días) y de 20 días por enfermedad de largo tratamiento (si el agente presta servicio por más de 180 días, la licencia es de 30 días).
La Rioja.	Ley 5430 (Misma que administración pública).	120 días.	x	10 días antes del nacimiento y 15 días post parto (se extiende a 5 días más en caso de nacimiento múltiple). Cuando recién nacido posee discapacidad, se amplía a 10 días.	Reducción de 1 hora durante 6 meses.	90 días a la madre adoptiva (si es menor de 5 años). 15 días al padre adoptivo (si es menor de 7 años).	En el caso de que el varón quedase a cargo del niño tendrá derecho a una franquicia horaria similar al de la madre. Licencia de 10 al hombre para acompañar a la mujer en caso de interrupción del embarazo. Licencia de 45 días cuando a consecuencia del parto se produzca la muerte de la madre, del hijo /a del agente público.

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Mendoza.	Ley 5811. Ley 7426.	120 días (60 días más en caso de nacimiento múltiple o de hijo con capacidades diferentes).	x	5 días.	2 descansos de 30 minutos.	120 días a la madre adoptiva. 5 días al padre adoptivo.	Licencia de 3 días por fallecimiento de un familiar directo. Licencia por cuidado de familiar enfermo (10 días o 30 días si es enfermedad terminal, vencido este plazo se podrá solicitar una extensión de la licencia a la Junta Médica de la Dirección General de Escuelas). Licencia de 2 días por fallecimiento de familiar indirecto.
Misiones.	Decreto 542. Ley 4368.	135 (15 días más en caso de nacimiento múltiple).	x	15 días.	1 hora en el transcurso de la jornada de labor (y 2 horas en caso de nacimiento múltiple; hasta la edad de los 8 meses del lactante) cuando la jornada sea mayor a 4 horas y de 5 en caso del nivel secundario.	45 días a la madre adoptiva (de menor de 1 años).	Licencia de 30 días por cuidado de familiar enfermo (puede extenderse a 90 días sin goce de haberes). Licencia por atención de familiar (10 días). Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, o pariente consanguíneo de primer grado; de 3 días por pariente consanguíneo de segundo grado y afines de 1° y 2° grado.

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Neuquén.	Ley 2622.	120 días (150 días caso de nacimiento múltiple o pretérmino).	x	10 días.	3 opciones: 2 descansos de 30 minutos; disminuir en 1 hora diaria su jornada de trabajo; disponer de 1 hora en el transcurso de la jornada de trabajo.	45 días al agente que adopte. 10 días al padre adoptivo.	Las licencias son las establecidas por el Estatuto del Docente, Ley 14473 (Resolución Ministerial 2101/07).
Río Negro.	Resolución N° 03/98 de la Subsecretaría de Trabajo.	150 días (180 días en caso de nacimiento múltiple o de hijo discapacitado).	x	2 días.		Licencia de 120 días a la madre adoptiva (150 días en caso de adopción múltiple o niño discapacitado).	Licencia de 20 días, continuos o no, por atención de familiar enfermo (para tratamientos especiales que excedan este período, se podrá solicitar extensión con goce íntegro de haberes). Licencia de 5 días por fallecimiento cónyuge/concubino/a, padres, hijos, hermanos, padrastros, hermanastros o hijastros; de 2 días por abuelos, nietos, bisabuelos, tíos, primos hermanos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos. Licencia de 20 días a la docente por interrupción del embarazo. Licencia por embarazo de alto riesgo con goce íntegro de haberes. En caso de fallecimiento de la madre durante su licencia, corresponde 45 días al agente sin perjuicio de los días por duelo. Licencia por fallecimiento del hijo durante la licencia por maternidad (45 días sin perjuicio de los días por duelo).

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Salta.	Decreto 4118/97.	90 días (en caso de nacimiento múltiple, 10 días más por cada hijo, aún en caso de nacimiento de fetos muertos).	x	2 días.	Reducción de 1 hora de la jornada laboral (en caso de nacimiento múltiple se amplía a 30 minutos más).	Licencia a la madre adoptiva o varón soltero, viudo o divorciado: 45 días, 30, 15 o 10 días dependiendo edad del adoptado (en caso de adopción múltiple, se incrementan los días según las edades de los adoptados). Licencia de 2 días al padre adoptivo casado.	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos; de 2 días por abuelos, nietos, suegros, cuñados e hijastros; y, de 1 día por abuelos políticos, tíos, tíos políticos, primos y hermanastros. Licencia de 5 días por atención de familiar. Licencia de 15 días corridos por año para atención de hijo con discapacidades neurológicas (posibilidad de extenderla a 15 días más con goce de 50% de los haberes). Licencia de 15 días por defunción fetal. Licencia de hasta 3 meses sin goce de haberes por graves asuntos de familia o fuerza mayor.
San Juan.	Ley 6694 y su modificación: Decreto 285/2012.	120 días (150 días en caso de embarazo múltiple o prematuro).	120 días sin percepción de haberes.	3 días (5 días en caso de nacimiento múltiple o prematuro).	Reducción de 1 hora de la jornada laboral.	42 días a la madre adoptiva.	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos; de 2 días por parientes consanguíneos o de 2° grado. Licencia de 15 días al agente por atención de hijos menores de 10 años en caso de muerte de la madre. Licencia de 28 días por atención del grupo familiar (posibilidad a extenderla a 90 días sin goce de haberes).

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
San Luis.	Ley 5648 (Estatuto del Personal Docente).	90 días (105 días en caso de niño prematuro/ embarazo múltiple; 120 en caso embarazo múltiple prematuro).	x	3 días.	Reducción o disponer de 1 hora de la jornada laboral.	60 días a la madre adoptiva (también se otorga al cónyuge si es trabajador de la educación).	Licencia de 10 días, continuos o no, por atención de familiar enfermo. Licencia de 60 días, continuos o no, al docente que tenga hijo con capacidades diferentes. Licencia por adaptación madre-hijo: hasta que el menor cumpla 4 meses y medio (también rige para las madres adoptivas). Licencia de 10 días a la madre por muerte fetal. Licencia de 10 días –más los previstos por duelo- por muerte del hijo postparto.
Santa Cruz.	Ley 1620. Resolución N°971.	180.	x	15 días (5 más en caso de nacimiento múltiple).	Optar por: disponer de 2 descansos de 30 minutos; Disminuir en 1 hora diaria su jornada de trabajo; disponer de 1 hora en el transcurso de la jornada. (Por 240 días, en casos de nacimiento múltiple: 365 días).	150 días a la madre adoptiva. 15 días al padre adoptivo (5 días más en caso de adopción múltiple).	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres o pariente consanguíneo de 1° grado; y, 2 días por parientes afines de 1° grado y consanguíneos, y afines de 2° grado. Licencia de 10 días, continuos o no, para atención de familiar enfermo (posibilidad de extenderlo a 20 días sin goce de sueldo).

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Santa Fe.	Decreto 4597/83 y sus modificaciones. Decreto N° 1494/09.	135 días (15 días más en caso de embarazo múltiple).	x	2 días.	1 hora de descanso (90 minutos en caso de nacimiento múltiple).	75 días a la madre o el padre adoptivo (cuando el niño es menor de 7 años).	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos; de 3 días por hermanos; y de 2 días por padres, hijos o hermanos políticos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos y primos directos o no. Licencia de 15 días por cuidado de familiar enfermo con posibilidad de extenderla a 30 días cuando se justifique por intermedio del servicio social del Ministerio; podrá ampliarse por una sola vez hasta 1 año con goce de haberes siempre que lo justifique el informe social. Licencia por discapacidad del grupo familiar de 1 año con goce de haberes de períodos de hasta 3 meses por vez (la discapacidad debe ser comprobada por el Servicio de Reconocimiento Médico).
Santiago del Estero.	Convenio Colectivo de Trabajo N° 98/90.	120 días (135 en caso de embarazo múltiple, 150 en caso de embarazo múltiple prematuro, 135 en caso de prematuro y 75 días más en caso de niño con discapacidad o anomalías congénitas).	x	3 días.	Dispondrá de 1 hora diaria (en caso de nacimiento múltiple se adicionan 30 minutos por cada hijo).		Licencia de 30 días por año, continuos o no, para atender a familiar enfermo (extenderla a 30 días más con goce del 50% de los haberes; si se utiliza más de una vez al año, se otorga sin goce de haberes). Licencia de 20 días de aislamiento al personal docente que tenga bajo su cuidado a personas que tengan enfermedad infectocontagiosas. Licencia de 7 días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos y nietos; de dos días por abuelos, tíos y sobrinos en primer grado, suegros, hijos y hermanos. Licencia de 10 días al agente cuyo cónyuge fallezca y queden a su cargo hijos de hasta 6 años.

Licencia para los Docentes

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Tierra del Fuego.	Ley 284 (modifica por Ley 728). Ley 629.	210 días (30 días más por cada hijo).	x	15 días (25 en caso de nacimiento múltiple).	2 descansos de 30 minutos, disminución de 1 hora de la jornada laboral o disponer de 1 hora durante la jornada de trabajo.	180 días a la madre adoptiva (210 en caso de adopción múltiple) 15 días (25 en caso de adopción múltiple) al padre adoptivo.	Licencia de 10 días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o nietos; de 5 días por fallecimiento de abuelos, suegros, cuñados o sobrinos. En caso de fallecimiento de la madre durante el período de su licencia, será el padre quien haga uso de dicha licencia. Licencia de 30 días, continuos o no, por cuidado de familiar enfermo (posibilidad de extenderla a 90 días sin goce de haberes). El agente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de edad, tendrá derecho a 30 días corrido de licencia con percepción íntegra de haberes, sin perjuicio de los días que le correspondan por duelo. Provisión de leche maternizada por el término de 1 año a los hijos de madres HIV Positivo.
Tucumán.	Decreto 3611/85. Decreto 505/14-MGEyJ-1996.	90 días (10 días más por cada hijo en caso de nacimiento múltiple).	x	2 días.	30 minutos de descanso cuando la jornada es superior a 4 horas.	60 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 2 años; 30 días si es menor de 15 años. 90 días en caso de adopción múltiple. Tendrá el mismo el derecho el varón soltero o adoptante único).	Licencia por fallecimiento (3, 2 o 1 día según relación de parentesco). Licencia por cuidado de familiar enfermo (10 días, posibilidad de extenderla a 30 días sin goce de sueldo). Licencia por atención familiar discapacitado (90 días al año si el tratamiento se realiza dentro de la provincia, podrá extenderse 60 días más sin goce de haberes. 180 días al año si se realiza fuera de la provincia, podrá extenderse 120 días más sin goce de haberes).

Fuente: CIPPEC en base a relevamiento online de las legislaciones provinciales.

Anexo 4. Licencias para los empleados públicos provinciales²⁶

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales							
Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Buenos Aires.	Ley 11758.	90 días.	Excedencia por un período no menor de 3 meses ni superior a 6 meses.	3 días.	2 horas diarias que pueden ser fraccionadas.	90 días (cuando el adoptado es menor de 7 años) para la madre adoptiva o padre adoptivo soltero. 3 días al padre adoptivo casado.	Licencia por atención de familiar enfermo (20 días). Licencia por fallecimiento familiar.
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	Ley 471.	105 días.	x	3 días.	2 horas diarias que pueden ser fraccionadas.	90 días (cuando el adoptado es menor de 12 años).	Licencia por atención de familiar enfermos (15 días). Licencia por fallecimiento (3 días).
Catamarca.	Ley 3276. Decreto 1238. Decreto 1875/94.	120 días (10 días más en caso de nacimiento múltiple).	Hasta 6 meses de excedencia.	3 días (5 días más en caso de nacimiento múltiple, prematuro o de niño débil congénito).	3 opciones: disponer de 2 descansos de 30 minutos cada uno; disminuir en 1 hora diaria su jornada de trabajo; disponer de 1 hora en la jornada de trabajo.	60 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 7 años).	Licencia por atención de familiar enfermo (15 días, puede extenderse a 45 sin goce de haberes). Licencia atención de hijos menores de 10 años y de 30 días cuando fallezca cónyuge/conviviente.

²⁶ Algunas celdas se encuentran en blanco ya que no se encontró la norma correspondiente en la web.

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Chaco.	Ley 3701.	180 días (30 días más en caso de nacimiento prematuro con niño débil congénito o múltiple).	Hasta 6 meses de excedencia.	15 días (5 días más en caso de nacimiento prematuro).	2 opciones: disminuir en 2 horas diarias su jornada de trabajo; disponer de 2 descansos de 1 hora cada uno.	180 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 2 años. Si es menor de 8 años, la licencia es de 100 días y 90 días si es mayor de 8). 15 días al padre adoptivo.	Licencia por atención de familiar enfermos (30 días). Licencia por enfermedad grave de familiar (90 días); Licencia por fallecimiento (1, 2 o 6 días dependiendo relación de parentesco).
Chubut.	Decreto 2005/91.	120 días (30 días más en caso de nacimiento múltiple o prematuro. 180 días en caso de nacimiento prematuro múltiple).	x	2 días.	2 opciones: disponer de 2 descansos de 30 minutos; disponer de 1 hora al comienzo o a la mitad de su jornada laboral.	60 días a la madre adoptiva.	Licencia por familiar enfermo (12 días, extensión a 50 sin goce de haberes). Licencia por fallecimiento (2, 3 o 4 días según relación de parentesco).
Córdoba.	Ley 9905.	180 días.	x	8 días.	2 horas para alimentar y cuidar a su hijo durante 1 año. Luego 1 hora por 1 año más.	180 días a la madre adoptiva (si es menor de 1 año. En caso de tener más de 1 año, la licencia es de 120 días).	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres; de 2 días por hermanos, suegros, abuelos o nietos; de 1 día por padrastros, tíos o hijos políticos. Licencia de 30 días por enfermedad o accidente de familiar a cargo.

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales							
Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Corrientes.	Ley 6137. Ley 4067.	180 días (10 días más en caso de nacimiento múltiple, 20 más en caso de que sean prematuros).	x	5 días por nacimiento de cada hijo.	Toda madre de lactante dispondrá a su elección, al comienzo o término de la jornada de labor de un lapso de 3 horas.		Licencia por familiar enfermo (30 días). Licencia por fallecimiento (1,2 o 5 días según relación de parentesco).
Entre Ríos.	Decreto 5703/93.	90 días.	x	2 días.	2 horas diarias continuas al comienzo o finalización de la jornada laboral, durante 90 días corridos.	30 días.	Licencia de 5 días por atención de familiar enfermo y se extiende a 10 días en caso de que el enfermo sea el hijo/a menor de 12 años. Licencia por fallecimiento (1,2, 4 o 6 días según relación de parentesco).
Formosa ²⁷ .	Ley 578. Decreto 1362/85. Decreto 1.711/86.	150 días.	Excedencia por un período no menor de 3 meses ni superior a 6 meses.		2 horas diarias.	150 días a la madre adoptiva (si el adoptado es menor de 1 año. 90 días si tiene entre 1 y 5 años).	Licencia por fallecimiento.

²⁷ La Reglamentación de los Regímenes de Licencias de Formosa no está disponible en la web. Los datos se obtuvieron de La Unión del Personal Civil “Cuadernos de Igualdad de Oportunidades”.

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Jujuy.	Ley 3161.	90 días.	x	2 días.	1 hora diaria, durante 6 meses posteriores al parto.	x	Licencia por familiar enfermo (7 días); Licencia por fallecimiento (3 o 2 días según relación de parentesco). Licencia especial: 180 días posteriores al nacimiento o la guarda con miras a la adopción, cuando al menor se le hubiere diagnosticado una discapacidad, que requiera cuidados especiales de su madre o padre. Asimismo, corresponderá permiso especial de 1 hora por día, a su elección, por atención de hijo discapacitado, hasta la edad de 14 años (En caso de que ambos padres se desempeñen en la Administración Pública solo uno de ellos gozará del beneficio).
La Pampa.	Ley 643. Ley 2570. Ley 1349.	150 días (en caso de nacimiento múltiple 30 días más por cada hijo a partir del segundo; en caso de nacimiento prematuro, 60 días más y 90 días más en caso de nacimiento prematuro con riesgo alto).	x	10 días.	3 opciones: disponer de 2 descansos de una 1 hora cada uno, durante la jornada de trabajo; disminuir en 2 horas diarias la jornada de trabajo; disponer de 2 horas en el transcurso de la jornada de trabajo.	90 días a la madre adoptiva (si el adoptado es recién nacido y sino 60 días) 5 días al padre adoptivo.	Licencia de 30 días anuales por tratamiento de hijo discapacitado (en caso de que ambos padres se desempeñen en la Administración Pública, solo uno de ellos gozará del beneficio). Licencia por familiar enfermos (20 días, extensión a 180 días sin goce de haberes). Licencia por fallecimiento de familiar (5 días).

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
La Rioja.	Ley 8146. Ley 5430.	120 días.	x	25 días (se extiende a 5 días más en caso de nacimiento múltiple; a 10 cuando el recién nacido posee discapacidad)	Reducción de 1 hora durante 6 meses.	90 días a la madre adoptiva. 15 días al padre adoptivo (20 días en caso de adopción múltiple).	En el caso de que el varón quedase a cargo del niño tendrá derecho a una franquicia horaria similar al de la madre. Licencia de 10 al hombre para acompañar a la mujer en caso de interrupción del embarazo. Licencia de 45 días cuando a consecuencia del parto se produzca la muerte de la madre, del hijo /a del agente público.
Mendoza.	Ley 5811. Ley 7426.	120 días (60 días más en caso de nacimiento múltiple).	x	5 días.	2 descansos de 30 minutos (por 1 año).	120 días a la madre adoptiva. 5 días al padre adoptivo.	Licencia d 3 días por fallecimiento de un familiar directo. Licencia por cuidado de familiar enfermo (10 días o 30 días si es enfermedad terminal, vencido este plazo se podrá solicitar una extensión de la licencia a la Junta Médica de la Dirección General de Escuelas). Licencia de 2 días por fallecimiento de familiar indirecto.
Misiones.	Decreto 683/89.	135 días (15 días más en caso de nacimiento múltiple).	x	2 días.	Disminuir en 1 hora la jornada laboral por 1 año. Permiso de 30 minutos hasta que el hijo/a cumpla 5 años. Permiso también para la madre adoptiva o padre a cargo del cuidado.	45 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 5 años).	Licencia de 4 días por fallecimiento de familiar directo y de 2 días por familiar indirecto. Licencia de 30 días por enfermedad de familiar a cargo. Licencia de 12 días continuos o no por atención de hijos menores de 12 años.

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Neuquén.	Ley 2592.	120 días (30 días más en caso de nacimiento múltiple o nacimiento pretérmino).	x	10 días.	Optar por: disponer de 2 descansos de 30 minutos cada uno; disminuir en 1 hora diaria su jornada de trabajo; disponer de una 1 en el transcurso de la jornada de trabajo.	90 días a la madre adoptiva. 10 días al padre adoptivo.	Licencia de 3 días por fallecimiento familiar directo y de 1 día por familiar indirecto.
Río Negro.	Ley 4542. Ley 3785.	180 días (30 días más en caso de nacimiento múltiple; en caso de nacimiento de niño prematuro, la licencia se extenderá a 180 días corridos después del alta hospitalaria del niño).	x	15 días.	Optar por: disponer de 2 descansos de 30 minutos cada uno; disminuir en 1 hora diaria la jornada laboral. En caso de parto o guarda múltiple, se ampliará el beneficio a 1 hora más. Este permiso se otorga por 1 año.	180 días a la madre adoptiva. 15 días al padre adoptivo.	Licencia especial por embarazo de alto riesgo. Licencia de 30 días por interrupción de embarazo –transcurrido los 6 meses- o por nacimiento sin vida. Licencia de 1 año para la madre o el padre (biológicos o adoptivos) para el cuidado de hijos con discapacidad congénita o adquirida hasta los 2 años de vida. Licencia de 90 días por cuidado especial de los niños (al agente varón cuya esposa o conviviente falleciera).

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Salta.	Decreto 4118/97.	90 días (10 días más por hijo en caso de nacimiento múltiple).	x	2 días (uno de los cuales debe ser hábil).	Reducción de 1 hora de la jornada laboral (en caso de nacimiento múltiple se amplía a 30 minutos más).	Licencia a la madre adoptiva o a varón soltero, viudo o divorciado: 45 días, 30, 15 o 10 días dependiendo edad del adoptado (en caso de adopción múltiple, se incrementan los días según las edades de los adoptados). Licencia de 2 días al padre adoptivo casado.	Licencia de 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos; de 2 días por abuelos, nietos, suegros, cuñados e hijastros; y, de 1 día por abuelos políticos, tíos, tíos políticos, primos y hermanastros. Licencia de 5 días por atención de familiar. Licencia de 15 días corridos por año para atención de hijo con discapacidades neurológicas (posibilidad de extenderla a 15 días más con goce de 50% de los haberes). Licencia de 15 días por defunción fetal. Licencia de hasta 3 meses sin goce de haberes por graves asuntos de familia o fuerza mayor.
San Juan.	Ley 6698.	120 días.	x	5 días.	Reducción de 1 hora la jornada de trabajo (por 180 días).	90 días a la madre adoptiva. 10 días al padre adoptivo (15 días más en caso de adopción múltiple).	Derecho al padre de licencia no gozada por la madre. Licencia de 2 días por fallecimiento de familiar de 2° grado (excluye a los hermanos), 1 día por familiar de 3° y 4° grado. Licencia por cuidado familiar enfermo de 28 días (posibilidad de extenderla a 90 días sin goce de haberes).

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
San Luis.	Ley 5624.	90 días.	x	5 días.	Optar por disminuir 1 hora de su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor 1 hora después del horario de entrada o finalizando 1 hora antes o disponer de 1 hora en el transcurso de la jornada de trabajo.- Este beneficio se acordará hasta que el niño cumpla 1 año.	60 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 10 años).	Licencia por adaptación binomio madre-hijo hasta que el niño cumpla 4 meses y medio y se otorgará a partir de la finalización de la licencia por maternidad. Licencia de 20 días, continuos o discontinuos, para la atención de familiar enfermo (podrán justificarse hasta 20 días, previo dictamen de la Junta Médica, sin goce de haberes). Licencia por muerte fetal de 10 días. Licencia de 10 días por fallecimiento del hijo en el postparto más la cantidad de días previstos por duelo. Licencia de 7 días por fallecimiento de cónyuge, hijos o hijastros, de 4 días por fallecimiento de padres, hermanos, hermanastros o padrastros, de 2 días por fallecimiento abuelos, nietos o suegros y de 1 día por parientes consanguíneos de 2° grado y afines de 1° y 2° grado.
Santa Cruz.	Ley 1620. Ley 2973.	180 días.	x	15 días (5 más por nacimiento múltiple).		150 días a la madre adoptiva. 15 días al padre adoptivo (5 más en caso de adopción múltiple).	

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales

Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Santa Fe.	Decreto 1919.	135 días (15 días más en caso de embarazo múltiple).	x	3 días.	2 descansos de 30 minutos (por un año, se puede optar por unirlos; en caso de parto múltiple se adicionarán 30 minutos).	60 días para la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 12 años).	Licencia, de 30 días continuos o no, por atención de familiar enfermo (ampliada hasta 1 año sin goce de haberes). Licencia por fallecimiento de la cónyuge o concubina para agente con hijos menores de 12 años (si el niño es menor de 3 meses, la licencia rige hasta que el menor cumpla 3 meses sin poder ser inferior a 60 días; si es menor de 6 años corresponden 30 días; si es menor de 12 años se otorgan 15 días de licencia). Licencia de 5 días por fallecimiento de padres, hermanos, hijos, cónyuge/concubina; 3 días por fallecimiento de nietos, abuelos o sobrinos; 2 días por fallecimiento de padres políticos, hermano políticos e hijos políticos.
Santiago del Estero ²⁸ .	Ley 5642.	120 días.	x		2 horas diarias (también para madres adoptivas).	90 días (cuando el adoptado es menor de 7 años).	

²⁸ La Reglamentación de los Regímenes de Licencias de Santiago del Estero no se encuentra disponible en la web. Los datos provistos se obtuvieron de La Unión del Personal Civil “Cuadernos de Igualdad de Oportunidades “

Licencia para los Empleados Públicos Provinciales							
Jurisdicción	Norma	Licencia maternidad	Excedencia	Licencia paternidad	Permisos lactancia	Derechos madres/padres adoptivos	Otras licencias
Tierra del Fuego.	Ley 284 (modificada por Ley 728). Ley 629.	210 días (30 días más por cada hijo).	x	15 días (10 días más en caso de nacimiento múltiple).	2 descansos de 30 minutos, disminución de 1 hora de la jornada laboral o disponer de 1 hora durante la jornada de trabajo.	180 días a la madre adoptiva (30 días más en caso de adopción múltiple) 15 días al padre adoptivo (10 días más en caso de adopción múltiple).	Licencia de 10 días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o nietos; de 5 días por fallecimiento de abuelos, suegros, cuñados o sobrinos. En caso de fallecimiento de la madre durante el período de su licencia, será el padre quien haga uso de dicha licencia. Licencia de 30 días, continuos o no, por cuidado de familiar enfermo (posibilidad de extenderla a 90 días sin goce de haberes). El agente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de edad, tendrá derecho a 30 días corrido de licencia con percepción íntegra de haberes, sin perjuicio de los días que le correspondan por duelo. Provisión de leche maternizada por el término de 1 año a los hijos de madres HIV Positivo.
Tucumán.	Decreto 646/83.	90 días.	x	2 días.		30 días a la madre adoptiva (cuando el adoptado es menor de 15 años).	

Fuente: CIPPEC en base a relevamiento online de las legislaciones provinciales.

Bibliografía

- Berger, S. y Szretter, H. (2002). *Costos Laborales por Sexo en la Argentina*. Buenos Aires: sin publicar.
- Cerrutti, M. (2003). Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires. En C. Wainerman (ed.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF-Fondo de Cultura Económica.
- Esping-Andersen, G. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *Consecuencias de la evolución demográfica de la economía (815)*, págs. 45-60.
- 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. *Revista Nómadas (24)*, págs. 130-141.
- Faur, E. (2009). *Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires: el rol de las instituciones públicas y privadas 2005-2008*. Buenos Aires: FLACSO.
- Filgueira, F. (1997) *Tipos de welfare y reformas sociales en América Latina eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada*. Guadalajara: Social Science Research Council.
- Gherardi, N., Pautassi, L., & Zibecchi, C. (2012) *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA).
- Heckman, J. (2000). Policies to Foster Human Capital. *JCPR Working Papers 154*, Northwestern University/University of Chicago Joint Center for Poverty Research.
- Jelin, E. (2012). La familia en Argentina: trayectorias históricas y realidades contemporáneas. En Esquivel, V; Faur, E. y Jelin, E (editoras) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES, UNFPA y UNICEF.
- Lupica, C. y Cogliandro, G. (febrero de 2009). Trabajo remunerado de las madres y las desigualdades persistentes. *Boletín de la Maternidad N° 5*. Buenos Aires: Observatorio de la Maternidad.
- Esping Andersen, G. (2010). *Los tres grandes retos del Estado de bienestar*. Barcelona: Ariel.
- Maceira, D. (2009). Crisis económica, política pública y gasto en salud. La experiencia argentina. En *Documento de Trabajo N°23*. CIPPEC.
- Nelson, C. (2000). *From neurons to Neighborhoods*.
- Pautassi, L., & Rico, N. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derechos de hijos, padres y madres. *Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio N°12*.
- OIT. (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Abramo Laís editora.
- OIT (junio de 2009) Licencias y responsabilidades familiares. *Notas OIT sobre Trabajo y Familia N°6*. [s.l.]: OIT.
- OIT (s.f.). *Fuente de las prestaciones de licencia de maternidad*. Consultado en marzo y abril de 2013, de Web de la OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146187.pdf

OIT. (2010) *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional/ Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo*. Ginebra: OIT.

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

PNUD (2010). *Informe nacional sobre desarrollo humano. Desarrollo humano en Argentina: trayectos y nuevos desafíos*. Buenos Aires: PNUD.

PNUD (2011). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina / 2011: Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina. / 1.ª ed.* Buenos Aires: PNUD.

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

Tokman, V. E. (abril de 2006) Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. *Serie Financiamiento del Desarrollo N°170*. Santiago de Chile: CEPAL.

Salvador, S. (2013) Análisis de costos y posibles impactos de diferentes modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales. *Informe final de consultoría en el marco del proyecto URY2U503*.

Sunkel, G. (abril de 2006) El papel de la familia en la protección social en América Latina. *Serie políticas sociales N°120*. Santiago de Chile: CEPAL.

UPCN (s.f.), Protección de la maternidad en el sector público de la República Argentina, *Cuadernos Igualdad de oportunidades, Serie Derechos*. Buenos Aires: UPCN.

Wainerman, C. (2003). La reestructuración de las fronteras de género. En C. Wainerman (comp.), *Familia, trabajo y genero. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF-Fondo de Cultura Económica.

Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana de las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.

Normativa internacional

Convenio de la OIT, C3/1919.

Convenio de la OIT, C103/ 1952.

Convenio de la OIT, C156/ 1981.

Convenio de la OIT, C183/ 2000.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

Convención sobre Derechos del Niño (1989).

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Recomendación de la OIT, 52/1952.

Recomendación de la OIT 123/1965.

Recomendación de la OIT, 152/ 1921.

Recomendación de la OIT, 165/1981.

Recomendación de la OIT191/ 2000.

Normativa nacional y provincial

Constitución Nacional Argentina (con la reforma de 1994).

Decreto del Convenio Colectivo de Trabajo, 214/2006.

Ley de aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23054.

Ley de aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, 23179.

Ley de aprobación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 23313.

Ley de aprobación de la Convención sobre Derechos del Niño, 23849.

Ley de Contrato de Trabajo, 20744.

Ley de Régimen de Asignaciones Familiares, 24714.

Ley de Trabajo, 24716.

Ley de Régimen de Trabajo Agrario, 26727.

Ley de Servicio Doméstico - Régimen Especial de Contrato de Trabajo, 26844.

Provincia de Buenos Aires:

Decreto de Régimen de Licencias para el personal Docente, 466/1992.

Ley de Sistema Provincial de la Profesión Administrativa, 11758.

Ley de incorporación de párrafo en el artículo 43 de la Ley 10430, 14241.

Ciudad De Buenos Aires:

Estatuto del Docente Municipal, 40593.

Ley provincial de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 471.

Catamarca:

Decreto Acuerdo provincial de Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias, 1875.

Chaco:

Ley provincial de Extensión de la licencia por maternidad y adopción, 6888.

Ley provincial del Estatuto del Docente, 3529.

Chubut:

Acta provincial de Modificación al Régimen de Licencias del Ministerio de Educación, 03/08.

Resolución provincial de Modificación al Régimen de Licencias del Ministerio de Educación, 155/08.

Córdoba:

Ley provincial de Licencia por Maternidad y Nacimiento de Hijo, 9905.

Ley provincial de Régimen de Licencias para el personal Docente de los establecimientos dependientes del Gobierno de la Provincia, 4356.

Decreto reglamentario provincial de Régimen de Licencia por Adopción, 2805/92.

Corrientes:

Ley provincial de Modificación de la Licencia por Maternidad, 6137.

Ley provincial del Servicio Civil de la Provincia de Corrientes, 4067.

Entre Ríos:

Decreto provincial de Régimen Unificado de Licencias e Inasistencias, 5923/00.

Decreto provincial MGJE, 5703/93.

Formosa:

Ley provincial del Estatuto para el personal de la Administración Pública Provincial, 578.

Decreto provincial de Regulación del Trámite de Régimen de Licencias y Justificaciones 1362/85.

Decreto provincial de Régimen de Licencias y Justificaciones, 1711/86.

Decreto provincial de Licencias, Justificaciones y Franquicias, 572/85.

Jujuy:

Decreto provincial de Régimen de Licencias, Justificaciones y Permisos, 561/71.

Ley provincial del Estatuto para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Jujuy, 3161.

La Pampa:

Ley provincial del Estatuto para los Agentes de la Administración Pública Provincial, 643.

Ley provincial de Modificación de artículos de la Ley 1174, 2570.

Ley provincial, 1349.

Ley provincial del Estatuto del Trabajador de la Educación, 1124.

La Rioja:

Ley provincial de Licencia por Maternidad, 5430.

Ley provincial de Régimen Especial de Licencia por paternidad con goce íntegro de haberes para los agentes públicos varones dependientes de las tres Funciones del Estado, Entes Autárquicos y Organismos Descentralizados, 8146.

Mendoza:

Ley provincial de Régimen de Remuneraciones y Licencias para el Personal de la Administración Pública Provincial, 5811.

Ley provincial de Régimen de Licencia por Maternidad, 7426.

Misiones:

Decreto provincial de Licencia con goce de haberes, 683/89.

Decreto provincial de Régimen de Asistencia, Justificaciones, Licencias y Franquicias para el Personal Docente, 542/83.

Ley provincial de derogación del artículo 38 del Decreto 542/83, 4368.

Neuquén:

Ley provincial, 2592.

Ley provincial de Régimen de Licencias por Maternidad para el Personal del Consejo Provincial de Educación, 2622.

Río Negro:

Resolución provincial de la Subsecretaría de Trabajo de Río Negro, 03/98.

Ley provincial de Régimen de Licencias por Maternidad o Adopción Unificada, 4542.

Ley provincial de Agentes Públicos de la Provincia - Régimen especial de licencia por hijos con discapacidad, 3785.

Salta:

Decreto provincial de Reglamento de Licencias, 4118/97.

San Juan:

Ley provincial de Régimen de Licencia, Justificaciones y Franquicias para el Personal de la Administración Pública Provincial, 6698.

Ley provincial de Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias, 6694.

Decreto provincial, 285/2012

San Luis:

Ley provincial del Estatuto del Personal Docente, 5648.

Ley provincial de Régimen de Licencias para la Administración Pública de la provincia, 5624.

Santa Cruz:

Ley N° 1620.

Ley provincial de Licencia por Paternidad. 2973.

Resolución provincial de Régimen de Licencias, Permisos y Justificaciones, 971.

Santa Fe:

Decreto provincial de Reglamento de Licencias, Justificaciones y Examen de Aptitud Psicofísica para el personal docente y auxiliar docente, 4597/83.

Decreto provincial de Modificación del artículo 18 del anexo del Decreto 4597/83, 1494/09.

Decreto provincial de Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias 1919/89.

Santiago del Estero:

Ley provincial del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial, 5642.

Convenio Colectivo de Trabajo provincial, 98/90.

Tierra del Fuego:

Ley provincial de Administración Pública Provincial: Licencia por Maternidad, Nacimiento, Lactancia y Adopción a Agentes del Estado Provincial, 284.

Ley provincial de Administración Pública Provincial: Licencia por Maternidad, Nacimiento, Lactancia y Adopción a Agentes del Estado Provincial: Modificación, 728.

Ley provincial de Administración Pública Provincial: Licencia especial para Agentes con hijos menores de 18 años por fallecimiento madre, madrastra, padre o padrastro, 629.

Tucumán:

Decreto provincial Reglamentario del Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial, 646/83.

Decreto provincial de Modificación del Artículo 42 del Decreto 646/83, 3611/85.

Decreto provincial de Régimen de Licencias, 505/14-MGEyJ-1996.

Proyectos de Ley nacionales

Expediente 1986-S-2011.

Expediente 2297-S-2011.

Expediente 4793-D-2011.

Expediente 0091-S-2012.

Expediente 0911-S-2012.

Expediente 0246-D-2012.

Expediente 0412-D-2012.

Expediente 0431-D-2012.

Expediente 0536-D-2012.

Expediente 0619-D-2012.

Expediente 0650-D-2012.

Expediente 1105-D-2012.

Expediente 1953-D-2012.

Expediente 2255-D-2012.

Expediente 3277-D-2012.

Expediente 4525-D-2012.

Expediente 3930-D-2012.

Expediente 4919-D-2012.

Expediente 4943-D-2012.

Expediente 5572-D-2012.

Expediente 5757-D-2012.

Expediente 5890-D-2012.

Expediente 5943-D-2012.

Expediente 6064-D-2012.

Expediente 6247-D-2012.

Expediente 6449-D-2012.

Expediente 6471-D-2012.

Expediente 6606-D-2012.

Expediente 6634-D-2012.

Expediente 6813-D-2012.

Expediente 6856-D-2012.

Expediente 7343-D-2012.

Expediente 7746-D-2012.

Expediente 3039-S-2012.

Expediente 3043-S-2012.

Expediente 5905-S-2012.

Expediente 0141-D-2013.

Expediente 0557-D-2013.

Expediente 0023-S-2013.

Expediente 0283-S-2013.

Expediente 0293-S-2013.

Acerca de las autoras

Carolina Aulicino: analista del Programa de Protección Social de CIPPEC. Licenciada en Ciencia Política de la Universidad de Buenos Aires (Universidad de Buenos Aires). Candidata a magíster en Administración y Políticas Públicas (Universidad de San Andrés). Se desempeñó como auxiliar de investigación del grupo Sector Público y Reforma del Estado (Instituto de Investigación Gino Germani) y como ayudante-alumna en la materia Historia Argentina de la Carrera de Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires).

Estefanía Cano: colaboradora del Programa de Protección Social de CIPPEC. Licenciada en Ciencia Política y Gobierno con campo menor en Estudios Internacionales (Universidad Torcuato Di Tella).

Gala Díaz Langou: coordinadora 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 (Universidad Torcuato Di Tella). Realizó sus estudios de Posgrado en Integración Internacional, Desarrollo y Políticas Públicas (FLACSO Argentina). Fue becaria del Rotary Club (2000-2001). Trabajó como consultora para instituciones privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Virginia Tedeschi: investigadora asociada del Programa de Protección Social de CIPPEC. Abogada (Universidad de Buenos Aires), con especialización en planificación, gestión y evaluación de políticas sociales (Universidad de Buenos Aires) y candidata a magíster en políticas públicas y género (PRIGEPP-FLACSO). En la función pública fue redactora de proyectos de ley y asesora en la Honorable Cámara de Diputados y en el Honorable Senado de la Nación, coordinadora del Programa INCLUIR (DINAJU 2004) y del Programa Familias por la Inclusión Social (MDS 2005-2008). Integró el equipo del Consejo Nacional de la Mujer (2001-2003) y el del Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente (MTESS 2008-2012). Fue miembro de distintas organizaciones sociales y consultora en proyectos y programas del BID, PNUD, OIT, UNICEF.

El Programa de Protección Social busca contribuir a que, desde un enfoque de derechos, el Estado, en los niveles nacional, provincial y municipal, pueda diseñar, gestionar y evaluar políticas integrales de protección social que mejoren la calidad de vida de los habitantes de la República Argentina.

Para citar este documento: 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.

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.

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

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Con los **Documentos de Trabajo**, CIPPEC acerca a expertos, funcionarios, legisladores, periodistas, miembros de organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general investigaciones propias sobre una o varias temáticas específicas de política pública.

Estas piezas de investigación aplicada buscan convertirse en una herramienta capaz de acortar la brecha entre la producción académica y las decisiones de política pública, así como en fuente de consulta de investigadores y especialistas.

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, e Instituciones y Gestión Pública** a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Integración Global, Justicia, Transparencia, Desarrollo Local, y Política y Gestión de Gobierno.