

Avances en la **conciliación** entre la **vida laboral** y la **vida familiar** en la **negociación colectiva**



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**
Presidencia de la Nación

Staff

Publica

Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Contenido Editorial

Coordinación de Equidad de Género
e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Redacción: Paola Ottolenghi

Cristina Antúnez

Amanda Marchetti

Sofía Perelstein

María Cecilia Vitacco

Daniel Meschini

Edita: Dirección de Prensa y Comunicaciones

Director

Gustavo Villafañe

Área Comunicaciones: Ezequiel Asquinasi, Silvina Bruno.

Área Estilo Editorial: Rodolfo Loiacono, Enrique Salvino,
Ana María Taibo.

Área Diseño: Coordinadoras: María Laura Bukvić, María
Cecilia Sabic. Equipo: Melina Bevilacqua, María Brex,
Ximena García, Nicolás Stilman.

Noviembre de 2015

Autoridades

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Carlos Tomada

Secretaria de Trabajo

Noemí Rial

Secretario de Empleo

Matías Barroetaveña

Secretaria de Seguridad Social

Ofelia Mabel Cédola

Coordinadora de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Cristina Antúnez

Índice

Introducción	5
Aspectos metodológicos	9
Extensión de la licencia por paternidad	10
Equiparación de derechos: la adopción.....	12
Licencias y permisos parentales.....	14
Beneficio social de la guardería.....	20
Licencia por enfermedad de familiar.....	22
Adecuación de tareas durante el embarazo	24
Comentarios finales	25
Bibliografía	27
Glosario	29

AVANCES EN LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



NEGOCIACION COLECTIVA

Las transformaciones en la organización social de los últimos años hacen necesaria una renovación de la legislación laboral. El modelo tradicional de familia de varón proveedor único y mujer cuidadora que prevaleció desde la conformación del capitalismo ya no es el modelo hegemónico. Por un lado, la disminución de la capacidad de proveer del varón se ha visto deteriorada por un contexto donde las remuneraciones tienden a la baja y, por otro, la discontinuidad y la alta rotación que, en general, caracteriza a los trabajos incidió en la incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas. Su presencia tiende a ser cada vez más sólida, ya sea por razones personales o como resultado de la necesidad económica. Esta situación se ve reflejada en la tasa de actividad de las mujeres. En 1990 era del 36,8%. En 2001 el 42,6% de las mujeres buscaba un empleo o estaba ocupada mientras que en el cuarto trimestre de 2013 representan el 55,1% del total de la población¹.

1. Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH del INDEC.
<http://trabajo.gob.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>

Si bien las mujeres participan del trabajo remunerado a la par de los varones, el trabajo no remunerado no fue repartido de la misma manera al interior de los hogares, las mujeres siguen siendo las responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los/as hijos/as y otros miembros familiares. Según datos de la Encuesta del Uso del Tiempo realizada en 2013 por el INDEC², la tasa de participación de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado (que incluye los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y las tareas de cuidado) es del 88,9% mientras que la de los varones es del 57,9%. Las mujeres, además, destinan 6,4 horas promedio diarias a estas tareas, mientras que los varones solo 3,4 horas. Otros de los resultados a destacar es que las mujeres que viven en pareja son quienes destinan mayor cantidad de horas diarias al trabajo doméstico no remunerado (casadas/unidas 7,5 horas, separadas/divorciadas 6,0 horas, solteras 4,7 horas y viudas 4,1 horas) y la cantidad de horas aumenta si las mujeres residen en hogares con más de un menor a cargo. Como

expresa Lupica, “el funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos de hecho no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente” (OIT citado por Lupica, 2010, 66).

Además, debe considerarse que en los últimos años se incrementaron las familias monoparentales, predominantemente conformadas por mujeres jefas de hogar con hijos/as a cargo quienes cuentan con pocos recursos para poder cubrir las necesidades vinculadas al cuidado. Sumado a esto, el rápido aumento de la esperanza de vida requiere disponer de tiempo para el cuidado de las personas adultas mayores que recae principalmente en las mujeres de cada familia.

Asimismo, dentro de estas transformaciones socio-demográficas mencionadas, la consolidación desde

2. La encuesta fue implementada como módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU). Con el objetivo de cuantificar las desigualdades de género en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados al interior de los hogares.

lo normativo del matrimonio igualitario a través de la ley 26.618 de 2010 y actualmente por el Código Civil y Comercial de la Nación vigente desde agosto de 2015 significó el reconocimiento por parte del Estado de las familias homoparentales.

Por todas estas transformaciones es necesario adecuar estas nuevas relaciones con el ámbito laboral. El régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20.744 de 1974 (en adelante LCT) que regula el empleo privado no contempla todos estos cambios. Las propuestas de modificación de la ley se multiplicaron haciendo énfasis en distintos aspectos. Cerca de cincuenta propuestas fueron contabilizadas desde la ONG ELA³. Sin embargo, por el momento no hubo consenso entre los espacios y los actores sociales para alcanzar la modificación de la ley. Ante esto, los convenios colectivos de trabajo (en adelante CCT) y los acuerdos celebrados entre empresas o cámaras empresariales con sindicatos y federaciones, los que permitirían canalizar estas demandas.

El convenio colectivo de trabajo es según Virgili “una fuente normativa ‘extraestatal’ producto de la autonomía privada colectiva [...] teniendo en cuenta las características del modelo argentino, podría definírsele como un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador o grupo de empleadores, que luego de la homologación gubernamental (o del simple registro en los convenios de empresa o grupo de empresas) adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación”. Además la validez del acuerdo es tanto para afiliados como no afiliados (LL, 2008-B, 1276). Los acuerdos, en cambio, son una negociación parcial sobre las relaciones laborales (condiciones generales y/o salariales), entre las partes de un CCT.

Como explica Virgili, la negociación colectiva desde sus inicios hasta la década del noventa “estuvo, práctica y teóricamente, suspendida la mitad del tiempo. En este contexto, la liberación de dicha actividad luego de una suspensión autoritaria, sumado esto a los efectos de la

3. Según Laya, Ana y Felicitas Rossi, durante 2013 y 2014 se presentaron 48 proyectos de ley en ambas cámaras del Poder Legislativo.

inflación sobre los salarios, ha dado lugar a que todas las negociaciones se acumularan en determinados 'turnos' o 'rondas' [...] Fue recién en 1988, cinco años después de la reinstauración de la democracia y, en consecuencia, de la libertad sindical, cuando se reanudó la negociación colectiva" (LL, 2008-B, 1274).

Pueden distinguirse distintos niveles de negociación colectiva tanto para acuerdos como para CCT: por empresa o grupo de empresas o por actividad que puede corresponder a toda la actividad o a una rama o sector. Hasta la década del noventa predominó la negociación de actividad.

Durante la convertibilidad, en un contexto de aplicación de políticas neoliberales, de congelamiento de los precios y de aumento del desempleo, la firma de convenios y acuerdos mermó. A través de la ley 25.250 de 2000 se favoreció el crecimiento de la negociación por empresa y el debilitamiento de los

acuerdos sectoriales o por rama, entre otras modificaciones (Duarte, 2013, 4).

A partir de 2003 se registra un auge de la negociación colectiva; en 2004 se sanciona la ley 25.877 de Ordenamiento Laboral que, entre otras cuestiones, otorga supremacía al convenio más beneficioso para el o la trabajador/a. Como explica Virgili "después del desastre económico y social de fines de 2001, que acompañó la caída del régimen de convertibilidad, comienza a partir de 2003, un período de auge de la negociación colectiva, registrándose, a su vez un repunte gradual de la negociación en el nivel de actividad" (Virgili, LL, 2008-B, 1275).

Siguiendo a Trajtemberg y Palomino, "en 2003 se homologaron 380 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, en 2005 ascendieron a 568 y finalmente en 2006 a 930. Estas cifras se ubican muy por encima del promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década de los '90" (2006, 48). La firma de convenios y acuerdos tuvo un

crecimiento exponencial en 2012, los convenios y acuerdos homologados ascendieron a 1715 y en 2014 a 2036.

La revitalización de la negociación colectiva se caracteriza por la reapertura del nivel de actividad, aunque siguen predominando los acuerdos por sobre los CCT y prevalece el contenido salarial. En cuanto a los temas de género, si bien la negociación colectiva es un instrumento muy útil para incluir cláusulas que incidan en las relaciones entre los géneros, este tema aún no ha tenido suficiente desarrollo, salvo aspectos muy puntuales.

Aspectos metodológicos

La intención de esta publicación es observar qué contenidos presentan los CCT y los acuerdos con respecto a las **licencias relacionadas con el cuidado y con el ejercicio de las responsabilidades familiares**, para

evaluar su incidencia en pos de lograr una mejor conciliación entre la vida laboral y la vida personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para realizar el recorte de casos se extrajeron de la base de datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁴ los convenios y acuerdos que mencionan la licencia por paternidad conformando un total de 69 casos, los cuales llegan a incluir CCT y acuerdos desde 1975 hasta 2014⁵.

En los casos seleccionados se relevaron y analizaron los siguientes temas: extensión de la licencia por paternidad, licencia por adopción, descanso por lactancia, acceso a guardería o reintegro, protección del embarazo y la maternidad, licencia por discapacidad de los/as hijos/as, licencia por adaptación escolar y licencia por familiar enfermo. Todas estas cláusulas implican mejoras con respecto a lo establecido en la LCT.

4. Fue construida a partir del registro digitalizado de los convenios colectivos, acuerdos y laudos. Este sistema cuenta con la totalidad de los documentos mencionados homologados a partir de enero de 2003 a la fecha. Además cuenta con la información histórica desde 1973 de algunas ramas de actividad. <http://convenios.trabajo.gov.ar>

5. La selección de los CCT y los acuerdos que incluyeran cláusulas por licencia por paternidad suponía, a nuestro criterio, un avance en el tratamiento de los temas de cuidado. El análisis de los casos demostró que no siempre la incorporación de este ítem significa un avance como tal.

Extensión de la licencia por paternidad

La ampliación de la licencia por paternidad implica un avance que puede vincularse con el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y varones, porque la ampliación de esta licencia reconoce el rol del padre en la crianza y el cuidado de los/as hijos/as. En Argentina, la LCT prevé 2 días corridos de licencia por paternidad (art. 158). En el empleo público el CCT homologado por el decreto 21/2006 otorga 5 días para trabajadores del servicio civil de la Nación (Poder Ejecutivo Nacional y organismos descentralizados).

En otros países la licencia por paternidad es más extensa. Por ejemplo, en España y Francia dura 2 semanas y en Portugal 10 días. El promedio para los países europeos es de 2,5 semanas, y en la mayoría de los casos la licencia es paga. Además, como en el caso de España y Portugal, es **intransferible** (Castro García, C. y Morán, M. P., 2011, 30).

Que la licencia por paternidad sea intransferible significa que únicamente el padre puede tomarse esos días y que si no se toman éstos se pierden. Como explican Castro García y Pazos Morán, “el permiso de paternidad se configura como un permiso para que el padre esté presente, junto a la madre, en los primeros momentos de emergencia familiar”, no está pensado como un permiso para que los varones se queden a cargo del bebé, ya que para eso está el permiso parental que comienza cuando finaliza la licencia por maternidad y paternidad, y es más prolongado⁶. La lógica de esta distinción entre licencia por paternidad y licencia parental se encuentra en que los padres “necesitan también esas dos primeras semanas que, en general, son las que tarda la madre en estar disponible para cuidar al bebé en solitario” (2011, 22).

6. La licencia parental se profundiza algunas páginas más adelante.

En nuestro país, dadas las condiciones que tenemos, la ampliación de la licencia por paternidad es considerada un avance que sería importantísimo incluir en una futura modificación de la LCT. Sin embargo, en un modelo de corresponsabilidad es solo un piso que debe complementarse con la licencia parental, en la cual los varones se hacen cargo, por primera vez y en forma efectiva de los cuidados.

Todos los convenios y acuerdos que otorguen más días por nacimiento de hijo/a que la LCT a los padres

representan un avance en el tema y es importante señalarlos. De todos los CCT y acuerdos revisados en 17 casos se hace una extensión de la licencia por paternidad a 7, 10 y 15 días corridos. Dichos convenios y acuerdos se firmaron entre 2007 y 2014. Con respecto al resto de los convenios y acuerdos firmados: 22 otorgan entre 3 y 4 días de licencia por nacimiento al trabajador, la mayoría de ellos corresponden a las federaciones médicas y a los ferroviarios. Y los 28 restantes solo conceden 2 días como establece la LCT.

Cuadro 1. Convenios y Acuerdos que extienden la Licencia por paternidad

N° y tipo	Partes intervinientes	Licencia por paternidad
Sector Público		
CCT 1390/2014 "E"	ATE/UPCN-ACUMAR	10 días hábiles y extensión a 15 días hábiles si el parto fuera por cesárea
CCT 927/2007 "E"	ATE/UPCN-Corporación del Mercado Central	10 días hábiles y extensión a 15 días hábiles si el parto fuera por cesárea
ACU 1025/2010 "E"	SUPARA (Aduana)-AFIP	15 días
ACU 1014/2010 "E"	AEFIP-AFIP	15 días
Sector Privado		
CCT 706/2014	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación-Cámara Argentina de Productores Agrícolas	15 días
ACU 326/2010	Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal-Office Net S.A.	14 días

Fuente: Elaboración propia en base al registro digitalizado de los convenios colectivos, acuerdos y laudos del MTEySS.



Equiparación de derechos: la adopción



La LCT no toma en cuenta la situación de los padres adoptantes y no prevé licencias para este caso. Por esto, los convenios colectivos y acuerdos que incorporan estas cláusulas siempre representan un avance. Los primeros CCT que contemplan la adopción datan de 1989 y los acuerdos que incorporan la misma fueron firmados entre 2008 y 2013. Para el análisis, se tendrá en cuenta la equiparación de derechos tanto entre padres biológicos y padres adoptantes como entre padre y madre adoptantes.

A continuación veremos un conjunto de CCT y acuerdos seleccionados que representan los siguientes criterios:

- 1) Los convenios y acuerdos que otorgan la licencia por adopción equiparan derechos entre madres biológicas y madres adoptivas, mientras que a los padres adoptantes solo les conceden 2 días como establece la LCT. En este tipo de acuerdos y convenios se sigue considerando al rol paterno con escaso involucramiento en la crianza y el cuidado de los/as hijos/as y ponen de manifiesto la reproducción de los estereotipos de género también para los casos de adopción.
- 2) Los convenios y acuerdos que equiparan los derechos entre madre y padre adoptante, son los que otorgan licencias con mayor cantidad de días con relación a los otros dos grupos.
- 3) Los acuerdos y CCT que buscan equiparar derechos entre padres biológicos y padres adoptantes, son los que amplían la licencia por paternidad también a los padres adoptantes.

Cuadro 2⁷. Convenios y Acuerdos que incluyen la Licencia por adopción

N° y tipo	Partes intervinientes	Licencia por adopción	
		Padre	Madre
1° grupo			
CCT 951/2008 "E"	Unión Ferroviaria-Ferrovías S.A. Concesionaria	2 días	30 días
ACU 475/2013 y 464/2013	FATERYH-Administradores de Inmuebles	3 días	60 días
2° grupo			
CCT 1390/2014 "E"	ATE/UPCN-ACUMAR	100 días	100 días
CCT 927/2007 "E"	ATE/UPCN-Corporación del Mercado Central	100 días	100 días
CCT 1398/2014 "E"	Sindicato Argentino de Docentes Particulares-Fundación Octubre Trabajadores de Edificios UMET	120 días	120 días
CCT homologado por decreto 214/ 2006 (art. 141)	Administración Pública Nacional	100 días	100 días
3° grupo			
CCT 851/2007 "E"	Sindicato del Seguro de la República Argentina-AFJP. PRORENTA S.A.	15 días	90 días
ACU 625/2013 "E"	Asociación Bancaria-Caja de Ahorro y Seguro S.A.	10 días	45 días
ACU 612/2008	AAPMR (Agentes de Propaganda Médica)-CILFA	10 días	45 días
ACU 1025/2010 "E"	SUPARA (Aduana)- AFIP	15 días	90 días
ACU 1014/2010 "E"	AEFIP-AFIP	15 días	90 días

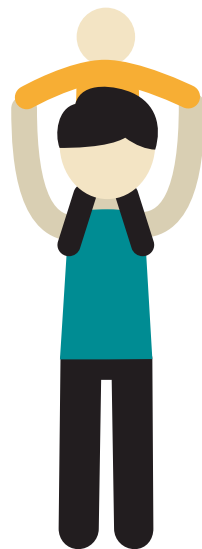
Fuente: Elaboración propia en base al registro digitalizado de los convenios colectivos, acuerdos y laudos del MTEySS.

Los parámetros negociados en el tercer grupo son equiparables a los establecidos en el sector público provincial donde se ha manifestado un importante avance en este tema. En Chaco por licencia por paternidad es de 15 días. Los mismos días son otorgados al

padre adoptivo. La misma cantidad de días otorgan, para ambos casos, las provincias de Tierra del Fuego, Río Negro y Santa Cruz. En La Rioja la licencia para el padre es de 25 días (es la provincia que más días otorga) y para el trabajador que adopta son 15 días.

7. En los siguientes ejemplos se incluye el caso de la Administración Pública Nacional a modo comparativo.

Licencias y permisos parentales



Como se mencionó previamente, para alcanzar un cambio significativo en el reparto de las tareas de cuidado entre los géneros es necesario que las licencias y permisos vinculados a la crianza sean parentales. Lo que se conoce como licencia parental es una licencia de duración relativamente prolongada, disponible para el padre o la madre, que permite cuidar a un bebé o a un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior a la licencia por maternidad y por paternidad. La OIT en el artículo 21.1 en la recomendación 165 sugiere la incorporación de la misma⁸.

La licencia parental promueve que todas las personas puedan conciliar las tareas de cuidado y de crianza y su vida laboral, mejorando, al mismo tiempo, la situación de las mujeres con respecto al acceso y a la permanencia en el mercado de trabajo. La misma puede ser transferible (lo que significa que la madre y el padre deciden cuántos días se toma cada uno) o intransferible (lo que implica que hay cuotas fijas para cada progenitor). En Europa se evaluó el impacto de las licencias parentales y se llegó a la conclusión de que el éxito de las mismas depende de que sean intransferibles; de otro modo, son las mujeres las que se toman la totalidad del permiso (Castro García y Pazos Morán, 2011).

8. 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.

En Sudamérica se encuentra el caso de **Chile**, que implementó el **permiso posnatal parental** a partir de la ley 20.545 vigente desde octubre de 2011. El mismo no presenta cuotas intransferibles para padres pero representa un avance para los países de la región. Luego de la licencia por maternidad (que dura 3 meses) la trabajadora tiene dos opciones: 1) puede tomarse 12 semanas más, recibiendo un subsidio⁹ o 2) puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio). En el caso de que ambos padres sean trabajadores, la madre puede elegir transferir semanas de este permiso al padre. Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede transferir un máximo de seis semanas al padre a jornada completa. En cambio, si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede transferir un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

En **Uruguay** también se incorporó la licencia parental a partir de la ley 19.161 de 2013, la que

se denomina **subsidio para el cuidado del recién nacido**. Dicha licencia, al igual que en el caso de Chile, es transferible. Una vez que finaliza la licencia por maternidad de 14 semanas, padre o madre pueden usar de forma indistinta y alternadamente el subsidio, que en 2015 es de un mes y que a partir de 2016 será de dos meses.

En Argentina, la LCT no prevé una licencia parental. Únicamente las trabajadoras, una vez que finalizan la licencia por maternidad, pueden optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses sin goce de sueldo. Si bien es un avance que exista este período para que las mujeres puedan realizar las tareas de cuidado y conservar su empleo, sería necesario tener en cuenta cómo incorporar a los padres en estas tareas a partir de la implementación de una licencia parental en una futura modificación de la ley de contrato de trabajo, que tenga en cuenta el período posterior a la licencia por maternidad, así como otros permisos.

9. Dicho subsidio cubre hasta un máximo de aproximadamente 2800 dólares mensuales. Este valor supera la remuneración promedio mensual, con lo cual la mayoría de las trabajadoras está cubierta por este subsidio. El resto de las trabajadoras que perciben un salario superior a este monto recibirán solo los 2800 dólares mensuales.

A continuación, se analizará qué licencias y permisos superadores de la LCT se encuentran en los CCT y acuerdos. Se observará si son parentales o no, si aumentan la extensión de las licencias, modificaciones al estado de excedencia, y licencias que contemplan situaciones nuevas a las ya existentes, entre otras.

Uno de los ejemplos encontrados de licencias superadoras es la posibilidad de optar por la **reducción de la jornada de trabajo**. Este beneficio es otorgado por un convenio y dos acuerdos, pero únicamente a las trabajadoras. En el caso del convenio de la Federación de Trabajadores Jaboneros y afines de la República Argentina con Unilever (1338/2013 "E") las trabajadoras pueden reducir su jornada laboral durante los 3 meses inmediatos siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad. Deben tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa y se les reconocerá un salario mensual del 60%. La carga horaria será de 20 horas semanales y se distribuirá en la semana según previo acuerdo con la empresa. Esta opción aplica también a la madre adoptante.

En la Administración Pública, en los acuerdos de AFIP con SUPARA (1025/2010 "E") y con AEFIP (1014/2010 "E") la reducción de la jornada se puede gozar hasta 6 meses, con reducción del salario mensual a la mitad, no pudiendo la jornada laboral ser inferior a 4 horas diarias. En el caso de SUPARA este derecho se otorga tanto a la madre adoptante como al padre adoptante único. Para el caso de AEFIP solo se otorga a la madre adoptante.

A pesar de que este beneficio no es parental, implica un avance que permite que la trabajadora, al término de la licencia por maternidad, tenga una opción distinta al estado de excedencia. Además, la reducción de la jornada laboral fomenta y facilita la prolongación de la lactancia. Es importante tener en cuenta que la mayoría de las mujeres no puede quedar en situación de excedencia debido a que la misma no es paga y que no puede ser fraccionada en un período menor a los 3 meses, lo cual dificulta que se opte por este estado.

Los acuerdos firmados por FATERYH con Unión de Administradores de Inmuebles (475/2013, 464/2013, 1374/2013) implican un avance importante con respecto a la excedencia, ya que contemplan el 50% de la remuneración neta mensual durante un plazo de hasta 3 meses, al finalizar la licencia por maternidad. Este monto se abona a través de una póliza de seguro de amplia cobertura que el sindicato contrata. En caso de que la trabajadora no opte por esta licencia igualmente cobrará esta suma en concepto de “cobertura por maternidad”. En el acuerdo se explicita que con esta licencia se intenta “dotar a la mujer trabajadora de la más amplia cobertura en caso de maternidad, brindándole los medios para la prolongación de la lactancia, elemento primordial en la salud y desarrollo de los recién nacidos”.

Con respecto al **estado de excedencia** hay dos convenios que tienen por objetivo establecer alternativas superadoras a lo previsto por la LCT. El art. 183 la LCT prevé que una vez que la mujer trabajadora

finaliza la licencia por maternidad puede “a) continuar con su trabajo, [...] b) rescindir su contrato de trabajo [...] en tal caso la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, [...] por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de 3 meses o c) quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a 6 meses”. En los convenios estudiados se observaron dos casos en los que al terminar este período, la trabajadora que optare por rescindir su vínculo laboral percibirá una **compensación equivalente al 50%** de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de 3 meses. Los convenios colectivos son ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 “E”) y ATE/-UPCN con Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (927/2007 “E”). Si bien esta cláusula favorece la libre elección a aquella trabajadora que quiera retirarse de su empleo, habría que considerar

que este aumento en la compensación también podría operar como un incentivo a las trabajadoras que fueron recientemente madres para que rescindan su contrato de trabajo.

En cuanto a la extensión de la **licencia por hijo/a con discapacidad** luego del vencimiento de la licencia por maternidad, la ley 24.716 de 1996 contempla una licencia especial de 6 meses para el caso del nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down, únicamente para la trabajadora, quien percibirá una asignación familiar equivalente a su remuneración habitual. Los convenios colectivos y acuerdos revisados presentan notables avances con respecto a este tema, porque amplían la licencia considerando **todos los casos de discapacidad**. En los convenios colectivos del ámbito público ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 "E") y ATE/UPCN con Corporación del

Mercado Central de Buenos Aires (927/2007 "E") al trabajador y la trabajadora se le otorgan 3 meses de licencia con goce de haberes desde el vencimiento de la licencia por paternidad o por maternidad. La discapacidad debe ser estimada en un grado superior al 25%. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 años de edad. El mismo derecho es otorgado, pero únicamente a la trabajadora, en los acuerdos de AFIP con SUPARA (1025/2010 "E") y con AEFIP (1014/2010 "E").

Con respecto al **descanso por lactancia**, la LCT concede a toda trabajadora, madre de lactante, dos descansos de media hora en el transcurso de la jornada de trabajo (art. 179). En algunos convenios estudiados se encontraron avances con respecto a la extensión de

esta licencia. Las trabajadoras disponen de 2 descansos de una hora para lactancia que pueden ser acumulados ingresando 2 horas antes o retirándose 2 horas después, previo acuerdo con las autoridades. Se encuentra en los convenios colectivos ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 "E"), ATE/UPCN con Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (927/2007 "E"), el acuerdo UTEDYC con la Fundación Argentina (1041/2013 "E") y el acuerdo AAPMR/CAPMC /FAAPROME (visitadores médicos) con la Cámara Argentina de Especialidades Medicinales y la Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (612/2008).

Cabe señalar que al día de hoy las referidas pausas para lactancia o alimentación deberían ser siempre de carácter parental y no exclusivas para las mujeres. Dos de los convenios seleccionados establecen una licencia de este tipo, pero solo cuando ambos padres

trabajan en la misma empresa. Son los convenios colectivos de ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 "E") y el del Sindicato Argentino de Docentes Particulares con UMET Fundación Octubre Trabajadores de Edificios (1398/2014 "E").

Otra licencia a destacar en los convenios analizados, es la **licencia por adaptación escolar** de hijos/as que se incorpora en el convenio ATE/UPCN-Corporación del Mercado Central (927/2007 "E") que puede ser gozada tanto por el padre como por la madre. Consiste en 4 horas diarias durante 5 días corridos con goce de haberes para adaptación escolar del hijo/a en los niveles de jardín maternal y preescolar. Para el caso de adaptación escolar de hijos/as en primer grado será de 4 horas diarias durante 3 días corridos. Estas licencias se duplican en caso de hijos/as con discapacidad.

Beneficio social de la guardería



En cuanto a las denominadas **guarderías**, el artículo 179 de la LCT dice que el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para los hijos/as hasta 6 años de edad “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación”. Este artículo de la ley no fue reglamentado. Sin embargo, cabe señalar que la LCT en el inciso f de su artículo 103 bis prevé que las empresas que no cuenten con estas instalaciones puedan otorgar un reintegro por gasto de guardería para los trabajadores, teniendo en cuenta tanto a varones como a mujeres¹⁰.

Al no existir reglamentación específica sobre la instalación de guarderías, y al ser optativo el beneficio del reintegro por este concepto, son los convenios y acuerdos los que logran dar una respuesta a esta

10. La ley 24.700 de 1996 modificó la LCT, incorporando los denominados beneficios sociales del artículo 103 bis. Todos ellos son prestaciones no obligatorias y no remunerativas que puede brindar el empleador.

demanda básica de cuidado. Sin embargo, la mayoría de los convenios solo otorga el beneficio del reintegro a las mujeres. De esta manera, se sigue reproduciendo la representación social de que el cuidado de los hijos/as es de exclusiva responsabilidad de ellas. Pocos convenios incluyen a los varones en el reintegro de guardería. A modo de ejemplo pueden citarse los siguientes:

La Administración Pública, a través del convenio colectivo de trabajo sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (artículo 131 decreto 2098/2008), otorga el beneficio de la

guardería a la trabajadora y al trabajador. En cuanto a los convenios y acuerdos cabe destacar el acuerdo UTEDYC con Fundación Argeninta (1041/2013 “E”) que concede el reintegro por guardería al trabajador y la trabajadora, a menos que ambos padres trabajen en la Fundación. Otro ejemplo es el del convenio colectivo ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 “E”) en el cual tanto la madre como el padre “puede recibir el beneficio aunque, en caso de corresponder, deben acreditar que el otro progenitor no percibe reintegro por guardería”. También el CCT ATE/UPCN con Corporación del Mercado Central (927/2007 “E”) concede el suplemento de guardería a las madres y a los padres.



Licencia por enfermedad de familiar

La LCT no prevé ningún tipo de licencia por enfermedad de familiar del trabajador o de la trabajadora. A pesar de ser una licencia fundamental y necesaria para la vida cotidiana no está prevista en la legislación laboral que rige el empleo privado. Todos los avances con respecto a este tema fueron hechos a través de los convenios y los acuerdos colectivos. En cuanto al empleo público, el decreto 3413/1979 otorga 20 días corridos por año calendario para la asistencia del grupo familiar.

En la muestra analizada para esta publicación, se advierte que 34 CCT y 7 acuerdos incorporan la licencia por enfermedad de familiar, aunque ésta presenta diferentes exigencias para acceder a la misma según la rama de actividad y el convenio o acuerdo de que se trate. De los 69 convenios y acuerdos estudiados 29 otorgan esta licencia con goce de sueldo.

Se pueden distinguir tres grupos dentro de las licencias por enfermedad de familiar: enfermedad de extrema gravedad o internación, enfermedad grave y los casos que solo aluden sin más a enfermedad.

En el primer grupo, los 16 CCT otorgan la licencia al trabajador o a la trabajadora cuando la enfermedad del familiar es de extrema gravedad. Se incluyen aquí mayoritariamente los convenios colectivos del sector ferroviario. Para hacer uso de la misma se exige que "el trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo al cónyuge o persona que conviva en aparente matrimonio y/o hijos menores de 18 años, que se encuentren afectados de **una enfermedad de extrema gravedad que ponga en riesgo la vida del paciente y requiera cuidados intensivos o continuos y sea insustituible su presencia para su cuidado**. Si estas circunstancias son debidamente fundamentadas, comprobadas y justificadas ante la empresa, accederá a una licencia con goce de sueldo de hasta 30 días corridos por año aniversario y en tanto las posibilidades del servicio así lo permitan". Éste es el caso del CCT firmado entre el Sindicato de La Fraternidad con

Ferrocarril General Belgrano S.A. (1210/2011 "E"). Otras variaciones son: licencia por enfermedad de extrema gravedad pero **sin goce de sueldo** en el CCT del Sindicato La Fraternidad con Tren Patagónico S.A. (1009/2008 "E") y Unión Ferroviaria con Tren Patagónico S.A. (1006/2008 "E"), Unión Ferroviaria con Transportes Metropolitanos General Roca S.A. (650/2004 "E").

Otro ejemplo es el CCT de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación con la Cámara Argentina de Productores Avícolas (706/2014) donde se agrega el requisito de la situación de internación para tener derecho a la licencia.

Si bien todas estas licencias son consideradas un avance, debido a que la LCT no contempla ningún tipo de licencia por enfermedad, sea grave o no, de familiar del trabajador/a, son insuficientes para la demanda de cuidado que todas las personas tienen en su vida familiar. Además, este tipo de licencia presupone que hay una persona a cargo exclusivo de las necesidades familiares y este rol de cuidadora es atribuido generalmente a las mujeres.

En un segundo grupo se encuentran los CCT que otorgan licencia por enfermedad cuando es grave, y en la mayoría de los casos, se exige que, además, el trabajador o la trabajadora sean el único adulto a cargo. La mayoría de los CCT de este grupo son los firmados por las Asociaciones y Federaciones Médicas. Un ejemplo de este grupo es el CCT de la Asociación de Médicos de la Actividad Privada con Silver Cross América Inc. S.A. (1391/2014 "E") que otorga

la licencia con goce de sueldo "por **enfermedad grave de cónyuge o hijos debidamente comprobada**. Ésta se concederá **al trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos no sean mayores de 16 años**, hasta un máximo de 10 días corridos por año calendario". La exigencia es menor en cuanto a la enfermedad, pero al igual que el anterior grupo presupone que en el hogar de cada trabajador/a hay una persona dedicada exclusivamente a las tareas de cuidado.

El tercer grupo está conformado por 8 CCT y por 7 acuerdos. Son los que solamente aluden a la "licencia por enfermedad de familiar", sin otras exigencias y con goce de haberes. Dentro de este grupo, está el caso del CCT del Sindicato Argentino de Docentes Particulares con Fundación Octubre Trabajadores UMET (1398/2014 "E") que otorga 10 días hábiles por año calendario, continuos o discontinuos para cuidar de un familiar enfermo. Otros ejemplos son ATE/UPCN con Acumar (1390/2014 "E") y ATE/UPCN con Corporación del Mercado Central (927/2007 "E") que conceden 14 días laborales continuos o discontinuos para la atención de familiar enfermo o accidentado. En cuanto a los acuerdos, FATERYH con ASOCIACIÓN INMOBILIARIA DE EDIFICIOS DE RENTA Y HORIZONTAL (476/2013, 475/2013, 1374/2013) otorga 10 días de licencia únicamente a las trabajadoras que tengan hijos/as menores de 15 años. En el caso de los varones podrán hacer uso de esta licencia aquellos que tengan a su exclusivo cargo el cuidado de sus hijos/as. Éste es el único caso que diferencia el acceso a la licencia según el género.

Adecuación de tareas durante el embarazo



La LCT no prevé cláusulas con respecto a adecuación de tareas durante el embarazo, sino que es en los convenios colectivos de cada rama de actividad donde queda formalmente establecido el cambio de tareas en aquellos puestos de trabajo que fuera necesario. Un ejemplo de **la protección del embarazo** se encontró en los convenios colectivos de las Asociaciones y Federaciones Médicas firmados con empresas privadas que prohíben el trabajo de las médicas en áreas de radiología o diagnóstico por imágenes desde el principio del embarazo y en áreas de cuidados intensivos desde el quinto o sexto mes de embarazo según lo pautado en cada CCT. En el caso de los convenios de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación con la Cámara Argentina de Productores Avícolas (706/2014) y ATE-UPCN con Acumar (1390/2014 “E”) también se contemplan cláusulas de este tipo estableciendo que las trabajadoras también tienen derecho a cambiar provisoriamente de tareas cuando su ocupación habitual perjudique el desarrollo del embarazo.

COMENTARIOS FINALES

La intención de esta publicación es la de difundir los contenidos de la negociación colectiva referidos a la temática de las licencias y a la conciliación de las tareas de cuidado y la actividad laboral de todas las personas. A lo largo del análisis queda de manifiesto que la LCT es insuficiente al día de hoy para dar respuesta a las necesidades de cuidado de los y las trabajadores/as. Las transformaciones sociales de los últimos años implicaron un cambio en el modelo tradicional de varón proveedor y mujer cuidadora. Debido a necesidades económicas e intereses personales las mujeres ingresaron masivamente al mercado de trabajo y esto trae aparejada la necesidad de cambios en la organización social. Por tanto, resulta necesario un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados entre los géneros para lograr un acceso equitativo al mercado de trabajo.

A través de la negociación colectiva se lograron incorporar cláusulas vinculadas al cuidado, y el que éstas estén en los CCT y acuerdos permite un mayor grado de cumplimiento, porque son los mismos actores quienes conociendo sus condiciones de trabajo realizan

las propuestas y controlan su ejecución. En cuanto a la negociación según el nivel de actividad, los avances con respecto a estas licencias se presentan mayoritariamente en los convenios por empresa, siendo el ámbito más propicio para discutir este tipo cuestiones. Sin embargo, sería deseable que se extendiera a la negociación por actividad, dándole mayor fuerza a esta demanda y abarcando a más trabajadores y trabajadoras.

Con respecto a la ampliación de la licencia por paternidad, a través de los convenios y acuerdos analizados, todavía puede registrarse un incipiente avance. Un 25% amplía la referida licencia desde una semana hasta quince días. Las modificaciones encontradas son muy recientes, el más antiguo de estos convenios fue firmado en 2007.

Otro aspecto a destacar es el reconocimiento de parte del Estado de las familias homoparentales a través de la sanción de la ley de matrimonio igualitario 26.618 de 2010 y del Código Civil y Comercial de la Nación actualmente en vigor. Sin embargo, la legislación laboral todavía no se alineó con estos cambios. Algunos

convenios y acuerdos ya avanzaron en este sentido: otorgando licencias amplias por adopción tanto al trabajador como a la trabajadora. La actualización de la normativa legal debería, por un lado, equiparar los derechos de los padres adoptantes con los biológicos, y por otro, hacer una unificación de las licencias por adopción sin importar el género de las personas. Además, se debe considerar la posibilidad de que un niño/a tenga una triple filiación, pueden ser dos madres y un padre o una madre y dos padres. En este caso ¿cómo se repartirían las licencias? Todos estos temas deberían ser debatidos para ser contemplados en una actualización de los contenidos de la ley de contrato de trabajo que refleje los cambios sociales más recientes.

Otros aspectos a tener en cuenta en una actualización de la LCT y en la negociación colectiva serían: el acceso al beneficio de la guardería sin distinción de géneros e incluir la licencia por familiar enfermo. Cabe destacar con respecto a este último tema que son los convenios y acuerdos colectivos los únicos que establecen estas licencias para el empleo privado. Sin embargo, en esta muestra la mayoría de estas cláusulas exigen que la enfermedad sea grave o que no haya otro familiar a cargo.

En cuanto a la diferencia entre sector público y sector privado sobre la cobertura de licencias de cuidado, el sector público es el que lidera estos temas, tanto en el empleo público nacional como el provincial. Se destacan los avances en las legislaciones provinciales con respecto a las licencias por maternidad, paternidad y adopción. La Rioja, Chaco, Neuquén, Santa Cruz y Tierra del Fuego, entre otras, aumentaron la licencia por paternidad de diez a veinticinco días. También Santa Fe, Mendoza y Salta están tratando estos temas en los parlamentos provinciales. La brecha en cuanto a las licencias de cuidado entre el sector público y el privado genera una situación de inequidad entre los/as trabajadores/as, que pone de manifiesto un desafío en términos de igualdad en este último sector.

Tanto la negociación colectiva como la Ley de Contrato de Trabajo son instrumentos privilegiados para alcanzar medidas que apunten a la conciliación entre la vida laboral y vida familiar. Una política de conciliación implicaría incorporar las licencias parentales para todas las trabajadoras y los trabajadores. Un buen comienzo sería ampliar la licencia por paternidad, junto a la incorporación de licencias especiales, permisos que ya existen en la ley, para todas las personas sin distinción de género.

BIBLIOGRAFÍA

- **Aucilino, C., Cano E., Díaz Langou G. y V. Tedeschi** (2013) *Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado*, documento de trabajo N°103, junio, CIPPEC, Buenos Aires.
- **Castro García, Carmen y María Pazos Morán** (2011) “Hombres, cuidados e igualdad de género. Fundamentos para la equiparación efectiva entre los permisos de padres y madres”, documento de trabajo realizado en el marco de la investigación “La igualdad de género como eje de un nuevo modelo económico y social eficiente y sostenible: el cometido de las políticas públicas”, financiado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Salud, Asuntos Sociales e Igualdad, Madrid.
- **Duarte, Marisa (2013)** “La negociación colectiva en la Argentina de la posconvertibilidad. X Jornadas de Sociología”. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <http://www.academica.com/000-038/toc/13>
- **Laya, Ana y Felicitas Rossi** (s/a) Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 1. ELA–Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires.
- **Lupica, Carina (2010)** *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, OIT, Buenos Aires.
- **Palomino, Héctor y David Trajtemberg** (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, año 2, número 3, julio-diciembre, pp. 47-68.
- **Virgili, Claudio Sebastián** (2008-B) “Los cambios en la negociación colectiva y la desregulación en el ámbito de las pequeñas empresas”, *La Ley*, tomo 2008-B, p. 1274 y ss.

Sitios web consultados

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/postnatal>
- 12/08/2015
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- <http://trabajo.gob.ar/>
- Portal de Noticias de la Presidencia de la República Oriental del Uruguay: <http://presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/ley-maternidad-paternidad-subsidio-licencia-parental>
- 12/08/2015

GLOSARIO

- **AAPMR:** Asociación de Agentes de Propaganda Médica de Rosario
- **ACUMAR:** Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo
- **AEFIP:** Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
- **ATE:** Asociación de Trabajadores del Estado
- **CAPMC:** Centro Agentes Propaganda Médica de Córdoba
- **FAAPROME:** Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica
- **FATERYH:** Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal
- **SEC:** Sindicato Empleados de Comercio
- **SUPARA:** Sindicato Único de Personal Aduanero de la República Argentina
- **UMET:** Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo
- **UPCN:** Unión de Personal Civil de la Nación
- **UTEDYC:** Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles

Nivel de CCT o acuerdo

E: Empresa, si se trata de un documento de Empresa, el mismo puede corresponder a Empresa Única o a un Grupo de Empresas.

En los casos que no se menciona la letra del convenio puede ser por actividad o por rama/sector.

**Coordinación de Equidad de Género
e Igualdad de Oportunidades**

Av. Leandro N. Alem 638, 5° piso (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel.: (011) 4310-5948

E-mail: equidadeigualdad@trabajo.gov.ar



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**
Presidencia de la Nación

www.trabajo.gov.ar