



DERECHO A CUIDAR Y SER CUIDADES

Observatorio del Derecho Social, IEF
Equipo de trabajo: Luis Campos, Julia Campos,
Jimena Frankel y Mariana Campos.
Julio, 2023



Instituto de Estudios y Formación (IEF CTA AUTÓNOMA REPÚBLICA ARGENTINA)
Centro Miembro CLACSO
www.iefctaa.org

Derechos a cuidar y ser cuidades¹

Desde la CTA Autónoma se vienen impulsando hace muchos años reflexiones sobre los debates, normativas y políticas públicas que tienen como finalidad pensar la problemática de la distribución social del cuidado. En este contexto seguimos de cerca el impulso del proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”, que fue presentado por el Poder Ejecutivo Nacional a comienzos del año 2022, participando de mesas de debate y foros parlamentarios, exponiendo aportes sobre la temática.

Esta semana, comenzó a debatirse otro proyecto en las Comisiones de Legislación del Trabajo y Mujeres y Diversidad de la Cámara de Diputados, impulsado por ambas presidencias: Vanesa Siley y Mónica Macha, respectivamente, que avanza sobre las licencias de cuidados previstas en: la Ley de Contrato de Trabajo, el régimen de trabajo para el personal de casas particulares, el régimen de trabajo agrario y en la regulación de las asignaciones familiares de monotributistas y monotributistas sociales. Se trata de un proyecto de ley que amplía las licencias existentes y crea nuevas.

Nuevas licencias para trabajadores enmarcados en Ley de Contrato de Trabajo, el régimen de trabajo para el personal de casas particulares y el régimen de trabajo agrario (temporario y no temporario)

Tipo de licencia	Contenido de la licencia	Novedad	¿Quién la paga?
Nacimiento para persona gestante (ex licencia por maternidad)	Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, la persona gestante podrá solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.	Modificación de la denominación maternidad por persona gestante. Ampliación en 36 días de la licencia para gestantes (ex madres). Ampliación de la licencia en 30 días en caso de nacimientos múltiples por cada hijo.	ANSES
Nacimiento para persona no gestante (ex licencia por paternidad)	Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a QUINCE (15) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los TREINTA (30) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al	Modificación de la denominación paternidad por persona no gestante. Ampliación en 43 días de la licencia para no gestantes (ex padres). Prohibición de trabajo durante el goce de la licencia. Utilización continua o discontinua de 30 días de la licencia. Ampliación de la licencia en 15 días caso de nacimientos múltiples por cada hijo.	ANSES

¹ Observatorio del Derecho Social, CTA Autónoma. Equipo de trabajo: Luis Campos, Julia Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos. Julio, 2023.

	nacimiento o QUINCE (15) días anteriores a la fecha probable de parto. i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de QUINCE (15) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.		
Adopción	Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por NOVENTA (90) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se notifica la resolución judicial por la que se otorga la guarda de un niño, una niña o adolescente. La persona adoptante podrá optar por reducir a QUINCE (15) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior a la fecha de notificación de guarda y completar los SETENTA Y CINCO (75) días restantes dentro de un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la misma fecha. i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de VEINTE (20) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.	Nueva licencia	ANSES
Matrimonio/ unión civil	Por matrimonio o unión convivencial, DOCE (12) días corridos	Extensión de 2 días - Inclusión de la unión convivencial	Quien emplea
Fallecimiento	Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, DIEZ (10) días corridos	Extensión de 7 días - Inclusión de la figura de hija/o afín	Quien emplea
	Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto TRES (3) días corridos	Inclusión de la figura de madre/padre afín, nieta/o. Extensión de 2 días en el caso de hermano/a	Quien emplea
Cuidados de otros	Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar, persona a cargo, o referente afectivo/a en los términos del artículo 607 del CCyCN, un máximo de VEINTE (20) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta SESENTA (60) días anuales, sin goce de haberes.	Nueva licencia	Quien emplea
	Para el cuidado, atención o acompañamiento de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevenientes, TRES (3) días corridos con un máximo de QUINCE (15) días por año calendario	Nueva licencia	Quien emplea
	Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En	Nueva licencia	Quien emplea

	estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.		
Estudios	Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario	Ampliación de la licencia a toda la educación formal	Quien emplea
IVE	Por interrupción del embarazo DIEZ (10) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.	Nueva licencia	Quien emplea
Violencia	Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género, QUINCE (15) días laborables corridos por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual. Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial y/o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante	Nueva licencia	Quien emplea
	Por cuidado de niño, niña o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26.061, QUINCE (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción. El plazo de licencia se ampliará en CINCO (5) días corridos por cada niño, niña o adolescente, cuando el acogimiento sea múltiple, a partir del segundo o de la segunda. La persona trabajadora deberá notificar a su empleador o empleadora dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de haber sido notificada del cuidado	Nueva licencia	Quien emplea
Autocuidado	Por controles preventivos de cáncer de mama, cervical uterino o prostático, UN (1) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la	Nueva licencia	Quien emplea

	profesional o centro de salud interviniente		
Reproducción Humana Asistida	Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, QUINCE (15) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional.	Nueva licencia	Quien emplea
Trámites con fines de adopción	Para la asistencia a audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, DOS (2) días corridos con un máximo de DOCE (12) días anuales, desde el inicio de las visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.	Nueva licencia	Quien emplea

Monotributistas: Las trabajadoras y los trabajadores monotributistas y monotributistas sociales podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, siempre que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a DIECIOCHO (18) meses previos a la solicitud. El monto mensual de la asignación será equivalente al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil neto, vigente en cada período.

Licencias, derechos universales y socialización de los cuidados. ¿Cómo seguimos?

Cuidar, cuidarnos, implica contar con el tiempo y los recursos para hacerlo, pero además requiere comprender qué es cuidar y visibilizar las tareas de cuidado que muchas veces naturalizamos. Los cuidados son parte central de la forma en la que nos organizamos como sociedad porque permiten la reproducción de nuestra vida. Ahora bien, los cuidados se relegaron durante muchísimos años a la esfera privada y fueron encarados principalmente por mujeres. Este proceso conocido como división sexual del trabajo es uno de los principales condicionantes de las brechas por género existentes en el mercado de fuerza de trabajo.

Efectivamente, las tareas de cuidado constituyen una jornada de trabajo extra no remunerada que impacta sobre las posibilidades subjetivas y objetivas de asumir jornadas extensas, rentadas, aceptar horas extras, formarnos extra laboralmente para aspirar a mejores puestos, llegar a cobrar premios por presentismo o productividad, entre otros². La intervención sobre la forma en que se cuida y quienes cuidan es central para igualar derechos en las relaciones laborales, pero al mismo tiempo posibilita para los varones poder disfrutar de espacios de crianza y comprometerse con su propio autocuidado. Desnaturalizar el cuidado, dedicarle tiempo y asignarlo conscientemente es parte central de construir vínculos más justos.

² Para más información consultar el siguiente informe: Las desigualdades de género en el mercado de fuerza de trabajo en Argentina (2022) disponible en: <http://ods.ctaautonoma.org.ar/2022/11/29/las-desigualdades-de-genero-en-el-mercado-de-fuerza-de-trabajo-en-argentina/>

Respecto al proyecto de ley antes mencionado, si bien tiene un sesgo que prioriza los cuidados en la primera infancia, en términos generales modifica artículos relativos al cuidado desde una concepción no binaria (mujer varón/padre-madre) que incluye diversas estructuras familiares. Al mismo tiempo, incluye licencias de autocuidado y cuidado a otros ampliando la concepción de familia nuclear.

Sin embargo, es importante señalar algunas cuestiones para entender la complejidad que implica una regulación sobre este tema. Si bien para quienes se encuentran comprendidos por este proyecto de ley constituye un avance significativo, no hay que olvidarse del universo de trabajadores y trabajadoras que quedan por fuera y que también son parte fundamental de la estructura de cuidado que sostiene a la sociedad: trabajadores y trabajadoras comunitarias que se desempeñan en comedores, merenderos, centros de asistencia para vecinos, ancianos, cuidadoras/es informales así como todos aquellos y aquellas que no tienen un trabajo registrado y no están cubiertos por ninguna regulación.

Por otro lado, también es importante señalar que la creación/ampliación de licencias sin que el Estado sea quien las reconozca y las financie (pagando las licencias a través de la ANSES, por ejemplo, tal como sucede con la licencia por maternidad establecida en la Ley de Contrato de Trabajo) no genera automáticamente una corresponsabilidad en los cuidados al interior de las familias y una socialización del mismo. Es decir, en tanto las tareas de cuidado están feminizadas y asociadas a la figura de madres, hijas, nietas, etc. es lógico pensar que sean ellas quienes en la mayoría de los casos hagan uso de esa licencia, reproduciendo estereotipos que en algunas empresas existen respecto de la contratación y el desarrollo de carrera de trabajadoras. Si el financiamiento de las licencias estará a cargo de los empleadores, hay que tener las debidas alertas para que no se conviertan en nuevas barreras para la contratación, ascenso y recategorización de trabajadoras en tanto “harán mayor uso de las licencias estipuladas” y, por el contrario, encontrar mecanismos para que las mismas sean aprovechadas y usadas de igual manera por trabajadores.

Para finalizar, las tareas de cuidado no pueden resolverse en la esfera privada, entre las relaciones familiares. El cuidado es parte del sistema en que vivimos y, como necesidad del mismo para garantizar la vida, debe socializarse. La corresponsabilidad entendida sólo en el ámbito privado, precariza aún más a familias de trabajadores en las cuales a las jornadas extensas de trabajo remunerado se le suman las jornadas extensas no remuneradas de cuidado, extensas para ambos, aun cuando se repartan. Es por eso que desde la CTA Autónoma impulsamos estrategias de socialización del cuidado y reclamamos corresponsabilidad del Estado en la creación de un sistema integral. Asegurar vacantes en instituciones educativas desde los 45 días, garantizar espacios colectivos de cuidado para adolescentes y niñas, diversificar la asistencia a adultos mayores en función de la autonomía de cada una, crear dispositivos públicos suficientes que trabajen la salud mental, son algunas de las iniciativas que podrían discutirse para fomentar la discusión de un sistema integral.