

Santa Clara é SA, Alejandro Manuel

La situación de las licencias por paternidad en Argentina. Un estudio sobre los proyectos de ley y propuestas presentados entre el 2015 y 2018

2020

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución – no comercial – sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Santa Clara é SA, A.M. (2020) *La situación de las licencias por paternidad en Argentina: Un estudio sobre los proyectos de ley y propuestas presentados entre el 2015 y 2018* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



La situación de las licencias por paternidad en Argentina. Un estudio sobre los proyectos de ley y propuestas presentados entre el 2015 y 2018

Trabajo Final para optar por el grado de

Licenciado en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Autor: Alejandro Santa Clara é SA

E-Mail: alejosc@gmail.com

DNI: 29.228.024

Directora: Dra. Florencia Partenio

Florencio Varela

Noviembre 2020

Resumen

Este Trabajo integrador Final tiene por objeto relevar y analizar los proyectos de ley sobre licencias por paternidad en el período 2015 al 2018 presentados en el Congreso Nacional de la República Argentina, considerando las propuestas ya plasmadas en la Ley de Contrato de trabajo (LCT), las que provienen de las empresas multinacionales y las reflejadas en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de sindicatos con más representatividad. Se relevará la situación en Argentina sobre la extensión de estas licencias en empresas del ámbito privado, más importantes, corroborando si alguna de ellas ha avanzado en materia de políticas de cuidados. Se analizará los distintos convenios colectivos de trabajo en búsqueda de las licencias de paternidad, relevando si son superadoras a la ley de contrato de trabajo. Del mismo modo, se relevará lo que sucede con los trabajadores estatales. Se utilizará la estrategia metodológica de documentación, resumen y clasificación de los proyectos de ley y análisis documental.

Palabras claves: Paternidad - Cuidados - Corresponsabilidad - División sexual del trabajo – Equidad de género.

Summary

This Integrative Final Paper aims at assessing and analyzing the bills on paternity leaves in the period between 2015 and 2018 submitted to the National Congress of the Republic of Argentina, taking into account the proposals already found in the Employment Contract Act (ECA), which come from multinational companies and those reflected in the Collective Labour Agreements (CLA) with the most representative labour unions. The extension of such leaves in the most important private companies in Argentina is to be assessed by verifying if some of them have made progress on care policy. The different collective labour agreements on paternity leaves will be analyzed by evaluating if they are superior to the Employment Contract Act. Similarly, the situation of state workers will be assessed. The methodological documentation strategy, summary, bill classification and documentary analysis will be used.

Key words: Paternity – Care – Co-responsibility – Sexual division of labour – Gender equity.

Contenido

Agradecimientos	5
Introducción	6
Metodología	8
Capítulo 1. La organización de los cuidados en Argentina: la importancia de las licencias por paternidad.....	10
Capítulo 2. Las licencias por paternidad en el marco de un sistema de relaciones laborales tripartito	16
2.1 Organismos Internacionales.....	17
2.2 Empresas en Argentina.....	19
2.3 Actividades Laborales.....	22
Capítulo 3. Proyectos de ley: relevamiento, análisis y comparación.....	26
3.1 Relevamiento de los proyectos de Ley.....	28
3.2 Análisis de los proyectos de Ley.....	31
Conclusiones	35
Bibliografía	38
Fuentes Normativas	40
Fuentes proyectos de ley	41
Sitios web consultados.....	42
Anexo 1.....	42

Agradecimientos

En primer lugar el agradecimiento es para HIJA ABRIL, mi luz, mi motor diario, su nacimiento ha cambiado mi vida, es la fuente de inspiración por la cual surge este trabajo final.

En segundo lugar a mi amor, a mi compañera de ruta Ana Rojas, sin que haya estado atrás mío no hubiese llegado hasta acá.

En tercer lugar a mis viejos, por haberme inculcado la educación que recibí, ellos también hicieron posible que haya podido cursar, mientras ellos cuidaban a Abril.

A los profesores que tuve en las distintas cursadas, todos me han dejado algo, en especial a Florencia Partenio, profesora que tuve la suerte de tenerla en dos cursadas y que voy a estar muy agradecido de que me haya guiado en este trabajo final.

Y por último, a mí, porque empecé el camino universitario casi sin confianza y logré terminar una carrera luego de haberlo intentado en otras ocasiones sin el éxito de esta última.

Introducción

El presente Trabajo Integrador Final (TIF) se centrará en relevar los proyectos de ley sobre licencias de paternidad presentado en el período 2015 al 2018 en el Congreso Nacional, considerando las propuestas ya plasmadas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como las que provienen de las empresas multinacionales y de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de sindicatos con mayor representatividad.

Entre los objetivos específicos se encuentran: relevar la situación en Argentina sobre esta licencia de cuidados, en las modalidades creadas por empresas del ámbito privado considerando su tamaño y plantilla de trabajadores; analizar y comparar el contenido de los proyectos de ley sobre licencias por paternidad presentados en el Congreso Nacional en el período 2015-2018; relevar los CCT de actividades principales con gran cantidad de afiliados para ver la relevancia otorgada a la normativa en materia de cuidados

De esta manera, se analizarán los distintos proyectos de ley y propuestas en materia de licencias por paternidad desde el enfoque de la organización social del cuidado y contemplando la implicancias de la corresponsabilidad de los cuidados entre los distintos actores (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ido presentando convenios y recomendaciones con los cuales se ha querido avanzar en lo que refiere a la igualdad entre trabajadores sobre las responsabilidades familiares, por ejemplo, la recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, comprendidos en el Convenio 156 (OIT, 1981) y en la Recomendación 165 (OIT, 1981). Sin embargo, no se encuentra ninguna norma específicamente sobre paternidad en la OIT. De acuerdo al “Pacto de San José de Costa Rica, que dispone que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio” (OEA, 1969). Tal como lo explicitan las investigadoras en este tema, Argentina ha adherido a una serie de pactos y convenciones internacionales pero la corresponsabilidad del cuidado “ha sido tíbilmente incluida” en el corpus normativo del derecho argentino (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Las investigadoras y organizaciones (CIPPEC, 2013; Laya, 2015; Zibecchi, 2014; Rodríguez Enríquez, 2015) que han abordado el tema justifican su importancia insistiendo en los beneficios que posibilitan que el padre se encuentre presente en los primeros tiempos de vida del recién nacido y en el cuidado a lo largo de su crecimiento. A diferencia de esta propuesta “las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos” (Laya, 2015: 5).

En la legislación actual se encuentran una serie de problemas. En primer lugar, responde al concepto arraigado de la división sexual del trabajo, según el cual en el sistema capitalista se refuerza la separación producción/reproducción. En este sentido, los diseños de políticas públicas y propuestas de regulación asumen “como principal cuidadora a la mujer, dejando en un lugar secundario al padre. La mayor muestra de esto es la muy corta extensión de las licencias por paternidad en la mayoría de los niveles jurisdiccionales” (Zibecchi, 2014: 69).

También se encuentra que hay empresas multinacionales que avanzaron por delante de la ley, de los proyectos existentes, y en algunos casos, han resultado superadores. En el caso de los sindicatos de actividades principales se relevará mediante sus convenios como están con respecto a la Ley de contrato de trabajo. Del mismo modo, se relevará lo que sucede con los trabajadores estatales provinciales.

Metodología

El diseño metodológico que se propone para realizar este trabajo es del tipo cualitativo, y se utilizará una estrategia metodológica de análisis documental, llevando adelante el relevamiento, resumen y clasificación de los proyectos de ley y normativas. En este sentido, “los documentos son cosas que podemos leer y que se refieren a algún aspecto del mundo social. Claramente esto incluye aquellas cosas hechas con la intención de registrar el mundo social –los informes oficiales, por ejemplo.” (Valles 1993: 120).

Se trata de un trabajo exploratorio, en donde se intenta adentrar, como dice Hernández Sampieri (1997), en fenómenos relativamente desconocidos y obtener información sobre los nuevos problemas, contexto particular es identificar conceptos, en este caso no se han encontrado muchos estudios sobre el tema en la Argentina, si en otros países, sobre todo en Europa, como por ejemplo el estudio Morales Paco y Romeros Díaz (2005). El corte temporal que se ha utilizado 2015-2018 refiere a que este último año ha habido una mayor difusión sobre el tema y volvió a estar en agenda, luego de que el Presidente Mauricio Macri en la apertura de las sesiones ordinarias anunció el compromiso de extender la licencia por paternidad¹.

Para ello, se ha recopilado información para armar un corpus documental desde los sitios webs de los distintos organismos, recurriendo a diversas fuentes para el análisis. En el capítulo 2 se ha detallado las características que tienen los convenios colectivos de trabajo que se han relevado, los que fueron seleccionados en base a la representatividad que tiene el sindicato, y analizado en base a lo expuesto por la ley de contrato de trabajo. También se relevaron las innovaciones y políticas implementadas por distintas empresas que han incorporado el cambio y otorgado el derecho. En el capítulo 3 se ha analizado los proyectos de ley que se han elevado a las cámaras de diputados como senadores entre los años 2015 y 2018, exponiendo las modificaciones que se intentaron promover y se analiza la financiación que tendría en caso de promulgarse.

También se han recurrido a fuentes secundarias a partir de un relevamiento hemerográfico de notas periodísticas y una investigación sobre los sitios webs y redes

¹ Ver nota <https://www.infobae.com/politica/2018/03/01/macri-prometio-igualar-el-salario-entre-hombres-y-mujeres-y-extender-la-licencia-por-paternidad/>

sociales de las empresas, sindicatos, funcionarios políticos involucrados con el fin de encontrar información sobre las políticas investigadas.

De acuerdo a los objetivos y metodología propuesta, este Trabajo Final se organiza de la siguiente manera: en el capítulo 1 se abordará la importancia de las licencias por paternidad en Argentina desde distintos enfoques como sociológicos, psicológicos y médicos, se relevarán estudios de distintas instituciones que demostrarán la importancia que tiene el rol paterno desde el nacimiento y durante el desarrollo de toda la infancia. En un segundo capítulo abordará a las licencias como un sistema de tres actores, Estados, sindicatos y empresas. Se presenta un relevamiento sobre qué dicen los tratados y convenciones internacionales, las leyes nacionales. Dentro del mismo capítulo se hará un relevamiento de empresas multinacionales que han otorgado las licencias y se indagará si es parte de una política que traen desde su casa matriz. Asimismo se presenta un relevamiento a sindicatos, que fueron seleccionados por la cantidad de afiliados que tienen, y a sus convenios colectivos de trabajo para observar las licencias por paternidad. Por último, en el capítulo 3, se relevan y analizan los proyectos de ley presentados en el congreso de la Nación Argentina durante los años 2015 al 2018, analizando que modificación intenta introducir y cuál es su fuente de financiamiento. Terminando el trabajo con las conclusiones finales.

Capítulo 1. La organización de los cuidados en Argentina: la importancia de las licencias por paternidad.

En este capítulo se analizará el grado de importancia que tienen las licencias por paternidad en la dinámica de corresponsabilidad de los cuidados entre los actores de la sociedad. En términos conceptuales, también se abordará la importancia de la presencia de los padres en la etapa de la infancia. En especial, se relevarán estudios que analizan la importancia de las políticas de cuidado y la necesidad de reformar las leyes sobre paternidad en la Argentina. Primeramente, se inicia el capítulo con una definición más precisa sobre lo que desde los estudios feministas de la economía se ha denominado “cuidado”.

Se considera que “la organización social del cuidado se refiere a la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado.” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto 2015: 105). Por su parte, Carla Zibecchi (2014) señala que las licencias por paternidad darán un incentivo cultural en lo que refiera a la corresponsabilidad dentro de las relaciones de cuidado. En este sentido, la corresponsabilidad tiene tres características fundamentales:

En primer lugar, se considera la percepción de un reparto justo, entendida como la percepción de los miembros de la familia acerca de la asignación de tareas de manera justa que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la familia y de la familia en sí misma, considerando las capacidades, dificultades de la tarea y el tiempo de cada cual. En segundo lugar, la dimensión actuación coordinada considera la coordinación y establecimiento de las tareas entre los miembros de la familia y modificaciones que se puedan dar en virtud del tiempo y las tareas. En tercer lugar, se considera la dimensión asunción de responsabilidad compartida que implica la realización de tareas, organización y control, de tal modo que la familia como un todo debe responsabilizarse de la dinámica en la realización de las tareas del hogar. (Gómez Urrutia 2015: 379)

Hacia el interior de una familia, el concepto de “corresponsabilidad familiar hace referencia a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia” (Maganto et al. 2010: 74). Si bien la corresponsabilidad se suele relacionar con el trabajo doméstico, también tiene que estar relacionada con la crianza y educación de los menores. Crianza y “cuidado” en el sentido más estricto del tema: cocinarles, limpiarles, llevarles, gestionar sociabilidad de las infancias, etc.

Estas definiciones tienen impacto en las políticas de equidad de género, que consiste en que varones y mujeres tienen que tener los mismos derechos y oportunidades.

En la Argentina existe una clara inequidad por género en el caso de las licencias por cuidados de las infancias o también llamadas personas dependientes. Al leer la Ley de Contrato de Trabajo se registra que las licencias dadas por el nacimiento son claramente inequitativas. La investigadora Eleonor Faur (2006) encuentra la causa en la “división sexual del trabajo”, que asigna el rol de cuidadora natural del infante a la mujer dejando de lado al varón dentro del ámbito reproductivo ocupando su rol principal de proveedor, esta división de tareas va en línea por lo mencionado por Talcott Parson (1955) que entendía que en una “familia” había roles de géneros en términos de funciones económicas y sexuales. Desde los estudios de género se ha analizado como en la imagen de mundo moderno, “el matrimonio y la familia funcionaban sobre la base de lazos económicos y afectivos de apoyo mutuo, en los que la capacidad masculina para el trabajo instrumental era complementada por la habilidad femenina para administrar los aspectos expresivos de la vida familiar y de la crianza de las criaturas” (Conway, Bourke y Scott 1987: 1).

Desde la economía feminista se hace alusión a que “la injusta distribución de las responsabilidades de cuidado se vincula con la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015: 106). La propia ley de contrato de trabajo excluye al padre dentro del diagrama del cuidado de las infancias al no reconocerlo como parte fundamental de la vida y la crianza. Con el crecimiento del ingreso de la mujer en el mercado laboral, no se han desarrollado políticas para incentivar la corresponsabilidad en el cuidado de las infancias. En concordancia con esto, “las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos” (Laya, 2015: 5)

Desde el estudio de Aulicino et al. (2013) se afirma que las licencias por maternidad, paternidad y parentales evidencian un acceso asimétrico. Tal como lo mencionan autores como Parke (1981) y Sarkadi et al. (2008) las licencias son fundamentales para el desarrollo infantil, encontrando concordancias desde distintos enfoques de estudios.

Se sostiene que la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado afecta directamente al desarrollo de Todos los miembros de la familia. Según el informe de la Paternidad en América Latina y el Caribe realizado por IPPF/WHR y Promundo (2017) afirma que cuanto mayor es el tiempo en que los padres puedan relacionarse de forma comprometida y no violenta logran que sus hijos tengan menos problemas de salud, ya sean físicos o mentales, y también tienen menos tendencia al abuso de alcohol y drogas. El artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece que “... Ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y desarrollo del niño” (UNICEF, 1989). Lo que no menciona es que para que ello pueda ocurrir, los padres deberían tener derechos de forma equitativas.

Desde un enfoque de los estudios psicológicos Parke (1981) afirma que el padre es fundamental desde los vínculos emocionales, pero también tiene un rol muy importante en lo relacionado al desarrollo social, lingüístico y cognitivo, a lo largo del crecimiento. En materia de acciones de incidencia internacional, y en concordancia con lo expuesto por Parke, MenCare (2015), que es una campaña global de paternidad activa en más de 50 países en los cinco continentes, coordinada por Promundo y Sonke Gender Justice, se elaboró un informe sobre el “Estado de los padres en el Mundo”, llegando a la misma conclusión y agregando algunas más, asegurando que la participación del padre afecta tanto como la participación de la madre en la vida de los hijos e hijas, los beneficios de esta participación ha dado como beneficio en un aumento en el desarrollo cognoscitivo y mejorando la salud mental de los niños y las niñas.

Buscando un enfoque desde la medicina, Anna Sarkadi et al. (2008), han investigado sobre el efecto de las diferentes formas de crianza de los hijos observando como mejora el apoyo de los padres desde la guardería hasta la escuela, de la misma forma que lo sostiene Parke (1981).

Siguiendo la misma línea el estudio mencionado de la organización IPPF/WHR y Promundo (2017) hace referencia a la distribución desigual que existe en lo que refiere a tareas de cuidado, y menciona el rol crucial que tienen tanto la madre como el padre sobre la formación que se obtiene desde la infancia hasta la adolescencia, como así lo menciona el estudio de Sarkadi et al. (2008)

En un estudio de la CEPAL (2014) se demuestra que el varón en los países de América Latina tiene una presencia mayor en el mercado laboral remunerado, en cambio la mujer

destina más tiempo al trabajo no remunerado (Crianza y tareas domésticas). Desde algunos estudios en la Unión Europea² realizados por The Family Watch -Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia, expone que la ausencia de la figura paterna en la dinámica familiar trae consecuencias para los menores, afectándolos en la autoestima y en el rendimiento escolar. Arrojando resultados similares a los antes expuestos.

Está demás decir que la crianza es un trabajo en conjunto, que a tanto madre, padre, y/o familias homoparentales son responsable del cuidado, protección y de ser parte de la contención dentro de la vida del niño. La socióloga Carla Zibecchi (2014) lo llama “relaciones de cuidado” las cuales tienen ciertas características, pero generalmente se dan en los extremos de la vida, en la niñez y en la ancianidad.

En Argentina existen algunas campañas y estudios que ha promovido esta agenda. Por un lado, el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) es una organización que desde hace años viene haciendo propuestas y divulgando la importancia de la equidad en las licencias: CIPPEC (). Esta organización promovió campañas públicas para reformar el régimen de licencias, garantizar los derechos de la familia y cuestionar los estereotipos asociados al género. Han trabajado en colaboración con Arredo, PNUD, ONU Mujeres, OIT, Fundación Huésped, la Embajada de Suecia y la Embajada de los Países Bajos y lleva a cabo el proyecto “Más días para cuidar”, que busca generar conciencia sobre la necesidad de ampliar las licencias por paternidad en la Argentina exhibiendo fotos de varones con niños en tareas cotidianas. Así, se busca también visibilizar el rol de los varones en el cuidado y la crianza de los hijos mediante la de-construcción de estereotipos de género, con el fin de promover la equidad.³

² De acuerdo a la presentación de su página oficial, The Family Watch -Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia- es un observatorio, que a partir del análisis de la realidad social de la familia, y desde una perspectiva interdisciplinar, alejada de cualquier cuestión ideológica o política, se dedica, desde 2008, a la elaboración de informes, estudios, propuestas y a la organización de jornadas, investigaciones académicas y cualquier otra clase de iniciativas que contribuyan a divulgar y apoyar el papel fundamental que desempeña la familia en la sociedad y a mejorar la calidad de la vida familiar. <https://www.thefamilywatch.org/importancia-de-la-figura-paterna-consecuencias-en-la-educacion-de-los-hijos-2/>

³ Información sobre la campaña pública. Más días para cuidar, CIPPEC. https://www.cippec.org/proyecto/mas-dias-para-cuidar/?fbclid=IwAR0sd2x4Yeq5qifklwCsbv-V7aR-3gBdWUOXNxi04aXPhcb7XbTUL_tC1W8

Díaz Langou, Directora del programa de protección social de Cippec afirma que Son tres los principios que deben guiar a esta reforma si se espera que cumpla estas funciones:

- Universalidad: el acceso a la licencia debe darse a partir de la condición de maternidad o paternidad y no a partir de la categoría en el mercado de trabajo.
- Co-parentalidad: se debe extender mucho más que proporcionalmente la licencia por paternidad y debe crearse una sustantiva licencia familiar, que pueda ser utilizada indistintamente por ambos adultos a cargo.
- Equidad: las licencias deben otorgar flexibilidad para poder adaptarse a los diversos formatos de familia. Esto implica que cada familia pueda escoger cómo repartir los días de licencia entre los distintos adultos a cargo. (Díaz Langou et al. 2017: 4)

Por otro lado, desde los estudios de género y feministas, tres organizaciones han organizado una campaña que se llama “El cuidado en agenda”⁴ se trata del ELA – Equipo Latinoamericano De Justicia Y Género, una organización independiente y sin fines de lucro, que trabaja para alcanzar una sociedad más justa y equitativa para mujeres y varones, promoviendo el ejercicio de los derechos de las mujeres a través del acceso a la justicia y las políticas públicas. El CIEPP- Centro Interdisciplinario Para El Estudio De Políticas Públicas, un centro de investigación y difusión de conocimientos en ciencias sociales. Y la ADC- Asociación Por Los Derechos Civiles que trabaja en la defensa y promoción de los derechos civiles y humanos en Argentina y América Latina.

Las distintas autoras y organizaciones, desde diferentes enfoques y disciplinas (Parke, 1985; Zarkadi, 2008; CIPPEC, 2013; Laya, 2015; Zibecchi, 2014; Rodríguez Enríquez, 2015) que han abordado el tema, justifican su importancia insistiendo en los beneficios que el padre se encuentre presente en los primeros tiempos de vida del recién nacido y en el cuidado a lo largo de su crecimiento

A lo largo de todo el capítulo se ha podido demostrar desde distintos enfoques y autores, lo fundamental que resulta la presencia del padre y la madre desde la infancia. A lo largo de la historia se ha puesto en un segundo plano el rol y la importancia del padre, esto también ha sucedido por la dinámica de producción y reproducción, con la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo. El avance en materia normativa se ha visto estancado, ya que no se ha abordado la problemática de cuidados, para garantizar condiciones de igualdad. La crianza no está

⁴ Ver más al respecto en: <http://elcuidadoenagenda.org.ar/proyecto/>

supeditada solo a uno de los padres, no es inherente a la mujer, sino que es una tarea que pertenece en igual magnitud al padre, es por ello que resulta fundamental la existencia de políticas que velen por este derecho que al día de hoy no tienen.

En base a lo abordado a lo largo de este capítulo se continuara con el análisis y relevamiento de la Ley de Contrato de Trabajo, declaraciones universales a las que adhiere la República Argentina y un relevamiento de empresas multinacionales que han avanzado en la materia.

Capítulo 2. Las licencias por paternidad en el marco de un sistema de relaciones laborales tripartito

En este capítulo se busca reflejar la situación en general de la legislación argentina en materia de licencias por paternidad para los trabajadores que se encuentren enmarcados bajo la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). De acuerdo con esta ley, se establece una licencia por paternidad de 2 días, estos dos días son abonados por el empleador, lo que implica una gran asimetría respecto del período establecido para las madres (90 días). La Ley de Contrato de Trabajo enmarca a todos los trabajadores salvo a: 1) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; 2) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente; 3) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

Se tomarán como referencia convenios colectivos de trabajos de actividades principales, como por ejemplo el convenio de Empleados de Comercio y se expondrá si se contempla la paternidad. También se reflejará las acciones de los estados municipales y provinciales en dicha materia. Por el mismo camino, se relevará a las empresas en Argentina, que por propia decisión han dado este beneficio de cuidados y se expondrá si el Estado y los diferentes sindicatos han estado impulsando o no, en lo que refiere a estos beneficios. En este sentido, se entiende a las “acciones de conciliación” como aquellas iniciativas que se dan en el nivel micro de las empresas o unidades productivas, desarrolladas con el objetivo de facilitarle al personal la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las “políticas de conciliación” son las regulaciones y programas que constituyen políticas públicas que buscan favorecer las conciliación entre la vida laboral y familiar. (Rodríguez Enríquez et al, 2010).

2.1 Organismos Internacionales

Existen diferentes tratados, convenciones y declaraciones de organismos internacionales a los que la Nación Argentina adhiere. Allí se habla sobre la igualdad ante la ley y los derechos humanos, de las mujeres, de las infancias y de la familia, los que se pasaran a mencionar.

La Constitución de la Nación Argentina adhiere a distintas declaraciones universales de organismos internacionales, el Artículo 75, inciso 22 reza:

“Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.” (Const., 1994: art 75)

Siguiendo lo citado, el Artículo II del capítulo primero de La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre esboza: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1948) Cabe preguntar si todas las personas son iguales ante la ley ¿Por qué no se cumple a nivel licencias para los padres? En donde se puede ver una asimetría muy grande, eso solo en el espectro del trabajador registrado, en lo que sería trabajo informal no están asegurados los días de la licencia.

Otro ejemplo es el que cita el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo en su artículo 10, inc. 1:

“Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.”(Asamblea General Naciones Unidas, 1966).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por su parte, obliga al estado a reconocer la responsabilidad del hombre y la mujer para el cuidado y desarrollo de sus hijos, artículo 5:

Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”(Asamblea General Naciones Unidas, 1979)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en el art. 17 establece que: “Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de los derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio”, y en el art. 19 establece que “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado” (OEA, 1969)

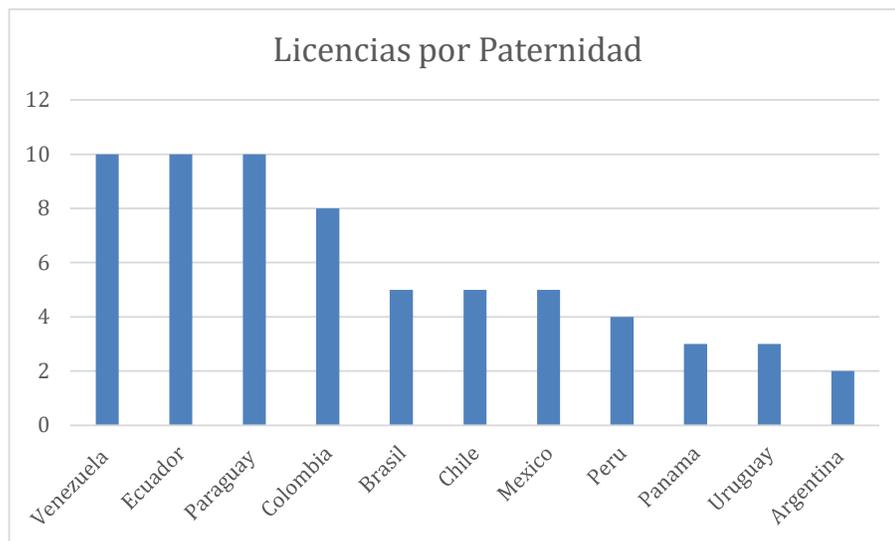
La Recomendación número 165 de la Organización Internacional del trabajo es su título IV dice: “Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.” (OIT, 1981)

Y en el artículo 23 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. (OIT, 1981). Del mismo organismo, la recomendación 191 OIT menciona lo siguiente: “la madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.”

Luego de poder analizar los distintos tratados y convenciones, se destaca que solo en las recomendaciones 191 y 165 de la OIT se hace alusión a algún tipo de licencia parental como lo resalta el estudio de Aulicino et al. (2013). Más recientemente, la OIT (2014) ha presentado un documento en el cual pone relevancia los beneficios que trae una licencia por paternidad que está en concordancia con los autores e investigadores mencionados

en el capítulo. Hace referencia a los efectos positivos de las licencias por paternidad sobre la igualdad de género en el hogar y el trabajo.

En la región latinoamericana, Argentina es uno de los países que menos días de licencia por paternidad muy por debajo de países como Venezuela y Ecuador.⁵



Fuente: Unicef, OIT.

2.2 Empresas en Argentina

Un gran número de las empresas multinacionales que operan en la Argentina están otorgando lo que la Ley de Contrato de Trabajo no garantiza en materia de derechos para el padre y sus hijos. Las empresas citadas fueron seleccionadas por sus políticas pioneras en materia de cuidados y muchas de ellas fueron noticia por esto. Por mencionar un ejemplo antecedente al periodo analizado, es el caso de la empresa de tecnología Philips, se extendió desde 2010 la licencia por paternidad a 15 días siendo unas de las pioneras en la República Argentina.

Luego de Philips otras empresas han empezado otorgar estos beneficios hacia los trabajadores que tienen rol de padres. Uno de los ejemplos es la empresa de cosmética brasileña Natura que desde el año 2016 ha extendido hacia sus empleados varones 40

⁵ Informe sobre apoyo a padres trabajadores en pequeñas y medianas empresas de América Latina y el Caribe. <https://blogs.unicef.org/es/blog/padres-trabajadores/>

días corridos como licencia por paternidad, extendida a parejas del mismo sexo. También le extiende en 30 días más a la madre la licencia por maternidad.⁶ Se ha consultado con el CEO de la Compañía, Diego De Leone, quien muy amablemente accedió a responder algunas consultas vía LinkedIn respecto a si el beneficio se ha aplicado sólo en la Argentina o era un sistema de beneficios que funcionaba en todos los países que operaban y también se le consultó cómo había sido tomado por los trabajadores.

La respuesta fue:

Se implementó en todos los países en donde la compañía operaba, esto responde a la creencia de lo importante que es para toda la familia que el padre acompañe al bebé junto a la madre en estas primeras semanas de vida. La propuesta tuvo una buena aceptación entre los colaboradores. En un principio, no se animaban a tomarse los 40 días, pero con el correr del tiempo se adaptaron y aprovecharon la licencia para compartir con sus familias este importante periodo. Actualmente es un beneficio muy valorado.

Otros casos que se pueden mencionar es el de Cervecería Quilmes que desde el año 2018 cuenta con 15 días de licencia por paternidad, extendida a modelos de familias LGBT, monoparentales y casos de adopción. Cabe destacar que esta empresa nombra al padre como un cuidador secundario⁷. Esta empresa está dentro de un programa llamado R.E.D empresas por la diversidad. Es una iniciativa colectiva conformada por organizaciones empresariales, académicas y civiles, de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella.⁸

Las empresas miembros fundadores de la R.E.D. son Accenture, Artear, Cablevisión, Coca-Cola, HP, HSBC, IBM, GE, Google, Level 3, Pernod Ricard, Petrobras, Syngenta, Telecom, Tenaris y Unilever.⁹ Algunos casos de esta red como ACCENTURE ofrece un total de dos semanas y 5 meses para las madres¹⁰

⁶ La empresa de cosméticos Natura otorga 40 días de licencia por paternidad: una empresa comienza a otorgar este beneficio a los padres recientes <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/40-dias-de-licencia-por-paternidad-una-empresa-comienza-a-otorgar-este-beneficio-a-los-padres-recientes-nid1940263/>

⁷ <https://twitter.com/noticiasquilmes/status/1012319710304718848>

⁸ Cervecería Quilmes adhiere a la Guía de género para empresas. Hacia la paridad. <https://elsolnoticias.com.ar/cerveceria-quilmes-adhiere-a-la-guia-de-genero-para-empresas-hacia-la-paridad/>

⁹ La diversidad en las empresas <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-9447-2015-01-16.html>

¹⁰ <https://www.accenture.com/ar-es/careers/your-future-rewards-benefits>

R.E.D. se define como “un espacio pionero en la Argentina que desarrolla y promueve la diversidad y la inclusión dentro de las organizaciones empresariales, y las acompaña en la implementación de sus políticas.”¹¹ Este conjunto de empresas han hecho distintas investigaciones y campañas para visibilizar los distintos problemas de inclusión y diversidad en el ámbito de las empresas privadas. Dentro de la variedad de compañías que integran este programa no todas tienen las mismas licencias. Uno de los ejemplos de las compañías que están dentro del programa es Farmacity, esta empresa otorga 5 días corridos sumados a los dos días que ya otorga la ley, mientras que otras compañías ofrecen holgadamente mejores licencias de paternidad.

En el caso de las empresas de software, Microsoft ha extendido a 6 semanas la licencia por paternidad con la remuneración total, y también lo ha hecho con la licencia por maternidad, que ha sido extendida 20 semanas. Este beneficio lo otorga desde el año 2018, luego de haberlo implementado primero en Brasil en el año 2017.¹²

Otra empresa líder en tecnología como Facebook otorga 4 meses de licencia, lo mismo en caso de adopción, no solo en Argentina, a nivel global¹³.

El caso de Telefónica va un poco más allá, aparte de dar 3 semanas por paternidad, se puede extender por bebé internado para ambos padres esto lo hace desde el año 2015.

Esta selección de empresas son solo los más representativos dentro del sector privado, donde se multiplican los ejemplos de extensión de la licencia. Cabe decir que estas extensiones de licencias en el caso de empresas de origen extranjero responden a programas que rigen desde sus centrales que se diferencian en cada país. En el caso de las Pymes lo que está sucediendo es que estos beneficios se dan de palabra, sin que haya algo firmado.

¹¹ RED https://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=23712

¹² <https://news.microsoft.com/es-xl/microsoft-anuncia-mejoras-licencias-familiares/>

¹³ <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2018/03/04/licencia-por-paternidad-cuales-son-las-empresas-que-se-adelantaron-a-la-propuesta-de-macri/>

2.3 Actividades Laborales

Se han elegido actividades en donde los sindicatos tienen un mayor número de afiliados para poder contemplar si sus convenios establecen el cuidado dentro de los trabajadores. Entre estas actividades se encuentran algunas altamente masculinizadas.

Empleados de Comercio:

El sindicato de empleados de comercio se rige bajo el convenio 130/75. En lo que respecta a paternidad no ha hecho avances, se rige bajo el modelo de la Ley de Contrato de Trabajo, solo otorga 2 días por el nacimiento de hijo.

Bancarios:

Sindicato de los trabajadores bancarios tiene licencias que rigen para paternidad son de 10 días, lo mismo ocurre si el trabajador varón quiere adoptar, y si la trabajadora es la que adopta se le otorga 45 días corridos.

Camioneros:

Sindicato de trabajadores camioneros. Tampoco les otorga a los trabajadores de la actividad nada que vaya más allá de lo que propone la ley de contrato de trabajo, es una actividad altamente masculinizada.

UOCRA:

El sindicato de obreros de la construcción, otra actividad altamente masculinizada, cuenta con solo 3 días corridos para la licencia por paternidad.

UOM:

La unión obrera metalúrgica en su convenio 260/75 otorga un día más que lo estipulado en la LCT., llegando a 3 días, con la particularidad que expresa que uno de esos 3 días debe ser hábil.

UTHGRA:

El sindicato de trabajadores Gastronómicos, tiene distintos convenios colectivos para todas las actividades que agrupa la unión. Entre todos los convenios se puede encontrar

que la licencia varía entre 2 o 3 días, lo que se entiende como una discriminación hacia sus afiliados, ya que no se obtienen los mismos beneficios dependiendo del convenio colectivo que rija para la empresa que este empleado.

Sanidad:

El sindicato de trabajadores de la sanidad (sector altamente feminizado) en su convenio 108/75 otorga a los trabajadores de la actividad solamente 3 días por el nacimiento de hijo.

Conadu

Una de las federaciones de docentes universitarios incorpora en su convenio el concepto de madre no gestante a la par del padre. Se les otorga la cantidad de 15 días corridos que pueden ser fraccionados en 5 días previos al parto y diez posteriores. También prevé la misma cantidad de días para el caso de adopción, esto para el cónyuge, para quien solicita la adopción le corresponden 60 días corridos

Sector del empleo público:

El empleo público nacional otorga 5 días de licencia por paternidad. En el empleo público provincial, tienen su propia regulación lo que lleva a que algunas no reconozcan en su normativa la licencia por paternidad para sus empleados públicos y en otras se otorguen hasta 30 días de licencia.

Las provincias de Chubut, Jujuy, Entre Ríos, Misiones tienen dos días de licencia, en Catamarca y Buenos Aires se extienden a 3 días. Las provincias que se destacan en el fomento de la coparentalidad en Chaco, Rio Negro, Santa Cruz y Tucumán donde se otorgan 15 días corridos. En San Luis y Salta 20 días, y en la Rioja 30 días. En el 2019 se aprobó en la legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, con las modificaciones del artículo 24 la ley N° 471, la licencia de 15 días para el progenitor no gestante. También se incluye que el progenitor gestante pueda transferir los últimos 30 días al no gestante, otra novedad es que el progenitor no gestante puede también hacer uso del derecho a 30 días con goce de haberes dentro del primer año del recién nacido.

En el caso del trabajo rural, la 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).

En el caso de algunas provincias para los empleos públicos los beneficios son mayores, pero en lo que hace a la actividad privada la legislación corre siempre por detrás. En lo que refiere a multinacionales, las expuestas en este capítulo otorgan beneficios superadores sobre paternidad y cuidados, estas, en su mayoría, responden a políticas de que provienen de sus casas matrices.

Dentro de las entidades gremiales relevadas se encuentran sectores altamente feminizados (Sanidad) y otros altamente masculinizados (Camioneros, OUCRA) y en ninguno de los caso se encuentra que exista una extensión de la licencia por paternidad. Si se analiza la composición de cada uno de las comisiones directivas de los ejemplos mencionados, en el caso de sanidad hay casi 40% de cargos directivos de mujeres¹⁴ y en el caso de la comisión directiva de la Federación de camioneros solo encontramos mujeres dentro de las secretarías de la mujer, en la pro secretaría de la mujer, en la secretaría de igualdad y género, siendo menos del 10% de mujeres en la composición de la dirección de la federación¹⁵. En consecuencia, el estudio de Trajtemberg (2009) relevó que con el ingreso de la mujer a los cargos directivos dentro de las entidades gremiales, las negociaciones colectivas sobre las relaciones laborales de género las clausulas sobre familia, maternidad y paternidad fueron las predominantes. Por otro lado, también expone que la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de la mujer en lo que refiere a embarazo o adopción y demás beneficios en lo que refiere al ámbito familiar, relegando el rol del hombre dentro de este ámbito. Entonces, por lo expuesto se puede pensar que no importa como esté conformada la comisión directiva de la entidad gremial, la problemática de las licencias por paternidad no es tenida en cuenta y no está en la agenda. En concordancia con lo expuesto con Trajtemberg (2009), la investigadora Ana Laya (2015) afirma que los convenios colectivos que analizó no lograron mejorar el piso mínimo que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

¹⁴ Composición de la comisión directiva de ATSA <https://www.atsa.org.ar/autoridades>

¹⁵ Composición de la Federación de Camioneros <https://www.fedcam.org.ar/index.php/nuestra-federacion/federacion/autoridades>

En el caso de los trabajadores no registrados, se dificulta que obtengan beneficios de licencias en general, y esto abarca al 31.8%¹⁶.

En el siguiente capítulo se hará el relevamiento, análisis y comparación de los proyectos de ley que fueron presentados en el Congreso de la Nación Argentina en el periodo 2015-2018, se expondrá los cambios que pretendían hacer y la fuente de financiamiento en el caso de su aprobación.

¹⁶ El empleo informal se mantuvo 31.8% <https://www.telam.com.ar/notas/201904/351153-el-empleo-informal-se-mantuvo-en-el-318--a-fines-del-2018-informo-el-indec.html>

Capítulo 3. Proyectos de ley: relevamiento, análisis y comparación.

En este capítulo se realizará un análisis comparativo de los proyectos de ley presentados en el Congreso de la Nación Argentina entre el 2015 y el 2018. Se expondrá cuáles son los cambios que busca lograr y su fundamentación. Se relevará el estado en el que se encuentran y la antigüedad de los mismos. En este sentido “es evidente la necesidad de reformar el régimen de licencias, para que desde el plexo legal se pueda garantizar la conciliación familia-trabajo de las personas trabajadoras, y la corresponsabilidad familiar entre madres y padres” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015: 127).

Desde las perspectivas afines a la extensión de la licencia por paternidad, se entiende que ello “no implica que el padre va a ayudar a la madre. La idea de cuidado compartido tiene que ver con que el padre también tiene derecho a vincularse emocionalmente con su hijo. La intención es construir otro modelo de cuidado”, destaca la diputada nacional Carla Carrizo en una entrevista sobre el proyecto del Poder ejecutivo envió al Congreso¹⁷

Tomando como referencia el mes de febrero del año 2019, la cantidad de trabajadores registrados es de 12.092.100 personas, los cuales se encuentran divididos en los distintos sectores como lo muestra este gráfico elaborado con datos del Ministerio de Producción y Trabajo, sobre la base del SIPA (AFIP)¹⁸.

¹⁷ La mitad de los argentinos, sin licencias. <https://www.cronista.com/management/La-mitad-de-los-argentinos-sin-licencias-20180328-0007.html>

¹⁸ Al respecto ver http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/Reporte_Laboral_Febrero_2019.pdf



Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo, sobre la base del SIPA (AFIP), expresado en Miles.

En base al gráfico se registra que existen unos 2.3 millones de personas que son monotributistas, monotributistas sociales o autónomos que no acceden a este tipo de licencias ya sean por maternidad o paternidad, esto sin sumar el empleo informal.

Durante el período que se releva (2015-2018) se han encontrado alrededor de 15 proyectos de ley en total entre ambas cámaras, hasta el día de hoy ninguno ha prosperado. En la apertura de sesiones ordinarias del año 2018 el presidente Mauricio Macri anunció que se iba a enviar un proyecto de ley de equidad que garantizaría la equidad de género y la igualdad salarial en el trabajo. Este proyecto buscaba dar 15 días al trabajador por licencia por paternidad entre otros beneficios en busca de la igualdad de género. Este proyecto tiene origen entre un acuerdo del, por entonces, Ministro de trabajo Jorge Triaca y la CGT, en donde se estaba pautando una reforma laboral. En ese entonces tuvo sus detractores en donde se afirmaba que se “maquillaba” las quitas de derechos con 15 días para que los padres cambien pañales¹⁹. Se puede destacar otra crítica en Rodríguez Enriquez et al. (2017) en donde acusa a este proyecto de ley en ser parte de un “combo” de transformaciones en detrimento de los derechos laborales, y en cuanto a lo que la licencia refiere la nota recuerda que la ampliación de los plazos de licencia es parte del movimiento de mujeres y feministas y que imprescindible para desarmar uno de los nudos claves de la reproducción desigual. Luego de la apertura de las sesiones ordinarias, el proyecto de ley también tuvo sus críticas, desde el Equipo

¹⁹ Una mesa sin mujeres. <https://www.pagina12.com.ar/77898-una-mesa-sin-mujeres>

Latinoamericano de Justicia y Género (2018) expresaron que “el proyecto está lejos de adoptar un carácter integral sobre el derecho al cuidado”, aunque en el documento la mayor preocupación apunta hacia otras problemáticas y no sobre la licencia por paternidad en sí misma.

3.1 Relevamiento de los proyectos de Ley.

A continuación se enumerarán los proyectos de ley relevados junto con las modificaciones que proponen, verificando el estado parlamentario y el financiamiento del derecho, con lo referido a financiación del derecho se pretende estipular si el derecho va a ser pago por el empleador o por la Seguridad Social (ANSES).

- Senador Fernando Solanas, Año 2015, estado: Archivado Modifica el Art 158 inc. A. Aumentando a 30 días corridos, pudiendo ser 5 antes del nacimiento y 25 luego del nacimiento. Financiamiento empleador
- Senador Giustiniani Rubén Héctor, Año 2015, Estado: Archivado, Modifica el art 158 inc. A, 30 días por nacimiento u otorgamiento con fines de adopción. Modifica el art 177 incorporando: los progenitores gozarán de una licencia de treinta (30) días que podrán ser gozados en forma indistinta por uno de los progenitores. Financiamiento: Seguridad social
- Diputado Marcolpus Juan Fernando, Año 2015: Estado Pendiente, Modifica el Art 158 10 días Hábiles, en caso de nacimiento múltiple 5 días por cada hijo, En caso de muerte o incapacidad de la madre del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el padre del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por la madre. La licencia comenzará, a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento materno. Financiación: Empleador, en caso de fallecimiento de materno la seguridad social se encarga del pago de dicha licencia

- Senador Rodolfo Urtubey, Año 2016, Estado Archivado, Modifica el Art 158 inc. A. Aumentando a 7 días corridos, sumando 3 por cada hijo en nacimiento múltiple. Financiación empleador
- Senadora Norma Durango, Año 2016, Estado archivado. Modifica el Art 158 inc. A, Aumentando a 10 días por nacimiento. Modifica el inciso a) del artículo 38° de la Ley Nacional N° 26844, Régimen especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, por el siguiente: “a) Por nacimiento de hijo o hija en el caso del trabajador varón, diez (10) días corridos. Financiación Empleador.
- Senadora Liliana Fellner, Año 2017: Estado Pendiente, Modifica el Art 158 inc. A. Aumentando a 15 días corridos y 10 días por guarda por adopción. Incorpora al mismo artículo en Inc. F “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.”
Incorpora el art 161 Bis “Si vencido el plazo de la licencia referida en el inciso f) del artículo 158, el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo por subsistir la situación que le dio origen, el empleador deberá conservarle el empleo durante el plazo de un año, contado desde este vencimiento, sin goce de sueldo” Financiación empleador.
- Senadora García Larraburu, Silvia Marcela, Año 2017, Estado pendiente, Modifica el capítulo II a “De la protección de la Maternidad y la Paternidad”; modifica el art 177 otorgando 30 días corridos para el otro progenitor o adoptante, también en caso de muerte de la madre en el parto, el otro progenitor hará uso de la licencia del causante, y en el caso de defunción fetal la madre tendrá 60 días y el padre 30. Estabilidad en el empleo a ambos progenitores. Financiación Seguridad Social
- Diputada Isa Evita Nélica Año 2017: Estado Pendiente, En caso de fallecimiento de la madre en ocasión o como consecuencia del parto, el padre tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en éste artículo se prevé para la madre. Financiación seguridad social.

- Senadora Odarda, María Año 2018, Estado Pendiente, Modifica el Art 158 inc. A, otorgando 15 días. Financiación empleador
- Senador Uñac, José, Año 2018, Estado Pendiente, Modifica el art 158 incrementando a 15 días corridos y en parto múltiple 5 por cada hijo. Modifica el art 179 incorporando al trabajador en el periodo de lactancia en el supuesto que tuviese en guarda a un niño lactante dentro del año de su nacimiento. Modifica el art 183 incorporando al trabajador que reciba a un niño con fines de adopción igualando en derechos con las mujeres. Financiación empleador.
- Diputada Siley, Vanesa, Año 2018, Estado Pendiente, Modifica el art 158 incorporando licencia para adaptación del niño en nivel maternal, jardín y primario. Modifica el art 177 incorporando como otra persona progenitora o pretensa adoptante brindándole 30 días de licencia después del nacimiento o adopción, en el caso de ser nacimiento múltiple 15 días más y si es múltiple y con discapacidad 30 más. También incorpora la estabilidad en el empleo a la otra persona no gestante o pretensa adoptante. Financiación Seguridad Social.
- Senadora González Nancy, Año 2018, estado pendiente, Modifica el art 158 incrementando a 5 días hábiles la licencia por paternidad. Financiación Empleador.
- Senador Lovera Daniel, Año 2018, Estado Pendiente, Otorga 30 días corridos para el trabajador no gestante y modifica el Artículo 11 de la ley 24.714 otorgando: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador hubiera debido recibir en su empleo, con más una doceava parte de dicho monto, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Financiación Seguridad social.

- Diputada Tundis Mirta, Año 2018, Estado pendiente, Incorpora a la licencia por paternidad al mismo nivel que la licencia por maternidad. Beneficiando al trabajador no gestante con 30 días corridos desde el día de nacimiento. E incorpora una licencia por familiar enfermo, ya sea para madre o padre de 10 días al año. Financiación Seguridad Social.
- Poder ejecutivo, Año 2018, Estado Pendiente, Modifica el art 158 otorgando por nacimiento o adopción 15 días, en el caso de nacimiento múltiple 10 días corridos. Incorpora el art 198 bis, que los trabajadores cualquiera sea su género podrán acordar con el empleador la reducción transitoria de jornada para el cuidado de los niños. Financiación empleador.

3.2 Análisis de los proyectos de Ley

Se incluyó en la comparativa el ítem financiamiento para intentar dar una visibilización desde donde salen los fondos para que se pueda otorgar este derecho, algunos de los proyectos marcan que la licencia se financiaría desde la seguridad social y otros que se hace cargo el empleador, pero ninguno da una idea acabada ni un análisis de cómo puede afectar ya sean las arcas públicas o el impacto que tendrían en el empleador. Recordemos cómo se financia la seguridad social, el régimen de asignaciones familiares está legislado en la ley 24.714. Esta dice que se financia de la siguiente forma:

ARTICULO 5°-Las asignaciones familiares previstas en esta ley se financiarán:

a) Las, que correspondan al inciso a) del artículo 1º de esta ley, con los siguientes recursos:

1. Una contribución a cargo del empleador del nueve por ciento (9 %) que se abonara sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley. De ese nueve por ciento (9 %), siete y medio puntos porcentuales (7,5 %), se destinarán exclusivamente a asignaciones familiares y el uno y medio (1,5 %) restante al Fondo Nacional del Empleo, con la escala de reducciones prevista en el Decreto N° 2609/93, y sus modificatorios Decretos N° 372/95, 292/95

y 492/95, los que mantienen su vigencia en los porcentajes y alícuotas especificados para cada caso.

2. Una contribución de igual cuantía a la establecida en el punto anterior, a cargo del responsable del pago de prestaciones dinerarias derivadas de la Ley N° 24.557, sobre Riesgos de Trabajo.

3. Intereses, multas y recargos.

4. Rentas provenientes de inversiones.

5. Donaciones, legados y otro tipo de contribuciones.

a') Las que correspondan al inciso a') del artículo 1° de esta Ley, con los siguientes recursos:

1. El porcentaje de impuesto integrado que corresponda, con destino al SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) a cargo de las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS). (Inciso incorporado por art. 2° del Decreto N° 593/2016 B.O. 19/4/2016. Vigencia: regirá para las asignaciones familiares que se perciban en el mes de Mayo de 2016.)b) Las que correspondan al inciso b) del artículo 1° de esta ley con los siguientes recursos:

1. Los establecidos en el artículo 18 de la Ley

c) Las que correspondan al inciso c) del artículo 1° de esta ley con los siguientes recursos:

1. Los establecidos en el artículo 18 de la Ley N° 24.241 y sus modificatorias.

Según dictan las diferentes normativas también se financia con el 11% de la recaudación del Impuesto al valor agregado (Ley 23966/91), 20% de la recaudación de Ganancias (Decreto 879/92), 15% de la masa de Recursos coparticipables (ley 24.130/92), 70% del monotributo impositivo (Ley 24977/98), 100% adicional de emergencia a los cigarrillos (Ley 25.239/99) y también impuestos sobre combustibles que varían los porcentajes dependiendo el combustible (Ley Nro. 24699/96). En el informe de CIPPEC, Díaz Langou et al. (2017) muestra un cuadro con la progresión del gasto que tendría un aumento de

las licencias, incluyendo ampliar las licencias maternas, incorporar las paternas y familiares, en números porcentuales es un valor bajo de 0.16% del PBI. Pero lo que habría que analizar es si el sistema de seguridad social puede soportarlo, ya que como se mencionó al principio del párrafo, el sistema se fue alimentando no solo de los aportes y contribuciones sino que fue incorporando impuestos para ir sosteniendo al sistema.

Escenario bajo régimen actual		2016	2018	2022	2026	2030
Licencia por maternidad	Costo (millones de pesos)	8202	8141	8007	7875	7778
	% PBI	0,10%	0,10%	0,08%	0,07%	0,06%
Propuesta		2016	2018	2022	2026	2030
Licencia por maternidad	Duración (días)	-	98	98	98	98
	Costo (millones de pesos)	-	1284	1262	1242	1226
	% PBI	-	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Licencia por paternidad	Duración (días)	-	15	20	25	30
	Costo (millones de pesos)	-	2618	3433	4221	5003
	% PBI	-	0,03%	0,04%	0,04%	0,04%
Licencia familiar	Duración (días)	-	15	30	45	60
	Costo (millones de pesos)	-	2030	3994	5892	7759
	% PBI	-	0,02%	0,04%	0,05%	0,06%
Inversión incremental	Costo (millones de pesos)	-	5.932	8.689	11.354	13.989
	% PBI	-	0,07%	0,09%	0,10%	0,11%
Inversión total	Costo (millones de pesos)	-	14.074	16.696	19.228	21.767
	% PBI	-	0,16%	0,17%	0,18%	0,18%

Fuente: CIPPEC en base a EPH, ANSES e INDEC

En el cuadro del anexo 1 se muestran los proyectos presentados entre el año 2015 y el año 2018, existen proyectos similares a los expuestos con antelación a estas fechas. Los proyectos relevados no son muy diferentes entre sí, en la mayoría solo se ve un aumento de la cantidad de días de licencia por paternidad, otros incorporan y mejoran cuestiones de adopción. El proyecto de la diputada Vanesa Siley es el que pretende hacer cambios más importantes ya que no solo agrega más días de licencia, sino que lo que pretende es modificar el tipo de licencia, incorporando la licencia por paternidad al Art 177 de la LCT y quitándolo de una licencia especial, también otorga estabilidad en el empleo a la otra persona no gestante, e incorpora licencias de cuidados que no se encuentran en los otros proyectos, por ejemplo: “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 estos casos los permisos se ampliarán

proporcionalmente a la cantidad de hijos/as;”.

En este proyecto el costo de la licencia lo asume el Estado desde el sistema de la seguridad social. Tanto este proyecto como los otros en los cuales el estado asume el costo de la licencia no hay ningún análisis de los costos que conllevará otorgar este derecho.

Este proyecto se hizo en contra punto al proyecto enviado por el Poder Ejecutivo en el año 2018, el cual, entre otras modificaciones, pretendía aumentar la cantidad de días de licencias de paternidad en 15 días, pero no cambiaba la concepción de licencia especial, no ofrecía estabilidad en el empleo. Si, incorporaba en el art 198, que los trabajadores cualquiera sea su género podrán acordar con el empleador la reducción transitoria de jornada para el cuidado de los niños, percibiendo de manera proporcional su salario por la jornada trabajada, este ítem no está contemplado en ninguno de los otros proyectos. El costo de las licencias está a cargo del empleador, tampoco se encuentra en este proyecto ni en los otros proyectos en los cuales el costo queda a cargo del empleador, algún tipo de incentivo para el mismo, ya sea disminución de cargas impositivas o laborales.

Como se puede ver a lo largo de este capítulo, hay una buena cantidad de proyectos, la mayoría de ellos no hacen un cambio sustancial de la norma, sino que intentan modificar la cantidad de días por las licencias.

Conclusiones

Este trabajo ha sido motivado desde una vivencia personal que pondré en contexto. En el año 2010 nació mi hija, yo trabajaba en la parte de gremiales de un sindicato de la actividad de servicios. Mi hija nació con 32 semanas, fue prematura, estuvo dos semanas en Neonatología y en mi caso pude acompañar todo ese proceso ya que mi trabajo era flexible. Hoy ya a casi 11 años de ese suceso ella es una persona feliz y sana. Mientras sucedía este proceso me he dado cuenta que muy pocos trabajadores tenían la misma oportunidad que tuve, observaba que la Ley de Contrato de Trabajo solo otorga 2 días de licencias que, en situaciones normales, solo dejan tiempo para hacer parte de los tramites que conllevan un nacimiento. Dentro del sindicato en el cual trabajaba existen convenios por empresas y leyendo a cada uno de ellos, ninguno tenía algo diferente a lo que ofrecía la LCT. Con el correr del tiempo he verificado que no han sido muchos los sindicatos que han logrado o logrado tratar de mejorar las condiciones laborales sobre este ítem y recuperando lo que se puede observar en el capítulo 2 el relevamiento de Trajtemberg (2009) y la investigación de Laya (2015) afirman que los convenios colectivos que han relevado no lograron mejorar el piso mínimo que establece la Ley de Contrato de Trabajo. Desde lo particular, hoy no trabajo en el mismo lugar, y tuve la suerte de poder acompañar todo el crecimiento de mi hija, algo que la mayoría de los padres no pueden hacer gracias a la no actualización de la LCT, tal vez, porque los políticos argentinos no analizaron o no quisieron analizar los beneficios que podrían otorgar una licencia de esta característica, también la inacción, omisión u otro motivo de muchos sindicatos que podrían haber avanzado y han sido muy pocos los que lo han hecho.

Desde el inicio de este trabajo se ha podido encontrar que es de vital importancia el rol del padre en la vida del infante a través de todo su crecimiento. Lo han estudiado desde sociólogos hasta psicólogos y médicos. Si utilizamos el concepto de "*Organización social del cuidado*" (Rodríguez Enríquez y Marzonetto 2015), podemos ver que en Argentina está funcionando de forma deficiente e injusta, el Estado no está proporcionando las herramientas para que pueda funcionar correctamente, y no solo hablando en tema de licencias por paternidad solamente, que solo es una parte dentro de un sistema, sino que pone en agenda una reforma más de fondo sobre un sistema de cuidados.

Se ha podido relevar que distintas convenciones y tratados internacionales hacen una mención menor o nula hacia la importancia del rol paterno, se habla de igualdad ante la ley y la protección familiar. En el caso de la Organización Internacional del Trabajo en ninguno de sus convenios nombra a las licencias por paternidad. La misma OIT (2014) reconoce que no tiene normas. Aunque menciona una Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, en donde reconoce que la vida laboral y familiar interesan a hombres y mujeres, instando a los gobiernos a formular políticas que equilibren las responsabilidades familiares y laborales, que incluya una licencia por paternidad y/o paternal.

Argentina cuenta con heterogénea cantidad de formas de licencias por paternidad. Los trabajadores del ámbito privado que se encuentran bajo la Ley de contrato de Trabajo cuentan con el magro beneficio de 2 días de paternidad y no se contempla otro tipo de licencia de cuidado para el trabajador con hijos a cargo quedando muy por detrás de países europeos y también de los países americanos que en casos como Venezuela, Ecuador y Paraguay cuentan con hasta 10 días. La ley de contrato de trabajo debería ser actualizada para que no incurra en una discriminación e incluya al padre dentro de las licencias de los cuidados del niño. En el ámbito del empleo público, estas licencias mejoran dependiendo la actividad o la provincia, que, tal como se ha mencionado más arriba, resulta en un panorama muy heterogéneo. Los trabajadores públicos de provincias obtienen desde 3 días hasta 30 como sucede en la provincia de La Rioja.

Luego de ver el relevamiento de las actividades privadas se puede asegurar que los distintos sindicatos de la actividad privada no se han esforzado para cambiar la situación de sus representados. La LCT es el piso de lo que debe otorgar como derechos. Los convenios colectivos de trabajo que articulan la actividad con la Ley de contrato de trabajo, deberían tener derechos superadores pero como se ha analizado en este trabajo, en muchos casos no cambian en nada lo expresado en la Ley 20744 y en otros casos, extienden algún día más de licencia.

Desde el ámbito privado, muchas multinacionales han avanzado y han otorgado este beneficio de paternidad. Asimismo, algunas han ido más allá que los proyectos de ley relevados, que lo máximo que estipulan son 30 días, estas empresas, en algunos casos, se han unido armando una iniciativa de empresas por la diversidad, en donde se aliaron

con organizaciones académicas y civiles para promover la diversidad y la inclusión dentro de los ámbitos empresariales. En otros casos, empresas como Natura han implementado licencias porque es una política que viene desde su casa matriz. Los proyectos de ley se vienen multiplicando a lo largo de los años y terminan quedando archivados sin discutirse o, en el mejor de los casos, se aprueban en una cámara pero no se discuten en otra, no se entiende el motivo por qué esto sucede ya que se puede ver que durante el mismo período se han tratado otros proyectos de manera “exprés”. Existen proyectos de ley presentados antes del corte temporal elegido para este relevamiento, nunca han pasado más allá de una media sanción en alguna de las cámaras. Recién en 2018 hubo un impulso desde distintos sectores lo que se podría suponer que llegara a buen puerto, pero al día de hoy estos proyectos no han prosperado. Llama la atención que un gran porcentaje sólo pretende extender la licencia unos días, sin ir más allá de eso y apuntar al problema de la corresponsabilidad de los cuidados de las infancias y su importancia. Tampoco estos proyectos rescatan las perspectivas de los fondos para poder llevar a cabo las licencias, o sea, si se toma el dinero desde la seguridad social o si se deja que lo costee el empleador.

Resulta llamativo que luego de todos los relevamientos e investigaciones que ha habido por los distintos profesionales, organizaciones nacionales e internacionales, sobre la importancia de las licencias de esta índole, al día de hoy no se ha avanzado. Si bien han estado en agenda todos los proyectos mencionados en el análisis, ninguno prosperó y se constituyó en ley. Esto sugiere una nueva línea de investigación a las preguntas ¿Por qué, desde la recuperación democrática a estos días, las licencias de paternidad y las licencias parentales por cuidado no han sido tratadas con la importancia que merecen? ¿Por qué en los últimos, por lo menos 20 años, no se ha aprobado ninguna modificación a estas licencias?

Bibliografía

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Nueva York.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York.

Aulicino, Carolina; Cano, Estefania; Díaz Langou, Gala. y Tedeschi, Virginia. (2013). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. Documento de Trabajo N°106. Buenos Aires: CIPPEC.

CEPAL. (2014) Notas para la igualdad N° 15: La medición del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía. Santiago de Chile.

Comisión interamericana de Derechos Humanos. (1948) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá.

Conway, Jill; Bourque, Susan & Scott, Joan. (1987). The Concept of gender. En Learning About women: Gender, Politics and Power. The University of Michigan Press

Díaz Langou, Gala; Caro Sachetti, Florencia. (2017). Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad. Documento de Políticas Públicas / Recomendación N°193. Buenos Aires: CIPPEC, octubre.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2018) "Tiempos para cuidar: un avance a medias". ELA, Buenos Aires.

Faur, Eleonor; (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Nómadas (Col), Abril-Sin mes, 130-141.

Gómez Urrutia, Verónica., & Jiménez Figueroa, Andres. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. Polis (Santiago), 14(40), 377-396. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>

Hernández Sampieri, Roberto.; Fernández Collado, Carlos. y Baptista Lucio, Pilar. (1997). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. En Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Laya, Ana. (2015). El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Buenos Aires.

Laya, Ana, Rossi. Felicitas. (2015). "Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado". Serie de documentos de trabajo. Políticas Públicas y Derecho al Cuidado. Buenos Aires.

Maganto, Juana; Etxeberría, Juan & Porcel, Ana. (2010). "La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación". *Educatio Siglo XXI*. País Vasco.

MenCare. (2015), *Panorama del estado de los padres en el mundo: Resumen y recomendaciones*. Washington, D.C.

Morales Paco, Abril y Romero Díaz, Alfonso (2005) "Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad", *Sociología del Trabajo*, N° 55, 3-26.

Organización de los Estados Americanos (1969), *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"*, 22 Noviembre.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Recomendación 165)*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo*. Ginebra.

Parke, Ross (1981). *El papel del padre*. Ediciones Morata. Glasgow.

IPPF/WHR y Promundo (2017) *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US.

Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014). *La Organización Social del Cuidado de Niños y Niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.

Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela. (2015.). *Organización social del cuidado y desigualdad*. *Revista perspectivas de políticas públicas*. Volumen 4, Numero 8. Junio

Rodríguez Enríquez, Corina; Lattera, Patricia y Partenio Florencia. (2017) *En el nombre de la igualdad: reforma laboral y sesgos de género*. LATFEM. Buenos Aires.

Rodríguez Enríquez, Corina; Giosa Zuazúa, Noemi; Nieva, Dora (2010) *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina*. Documento de trabajo N°77. CIEPP. Buenos Aires.

Sarkadi, Anna; Kristiansson, Robert; Oberklaid, Frank and Bremberg, Sven. (2008). *Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies*. Oslo. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18052995>

Talcott, Parsons; Robert Bayles (1955) *Family, Socialization, and interaction Process*. Glencoe IL, Free press .

Trajtemberg, David. (2009) "Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género". 9no Congreso ASET, Buenos Aires.

UNICEF. (1989). Convención sobre los derechos del niño. Nueva York. Recuperado en <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Valles, Miguel. (1997). Técnicas cualitativas de investigación social. Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.

Zibecchi, Carla. (2014) ¿Cómo se cuida en Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

Fuentes Normativas

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1994). 2da Ed. Elegis, Buenos Aires.

Decreto Nº 879 (1992) Modificación del Impuesto al valor Agregado. Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/5000-9999/8906/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo, Ley nº 20744. (1976). Argentina.

Ley Nº 23.966 (1991) Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/365/texact.htm>

Ley 24.130 (1992) Acuerdo entre el Gobierno nacional y los gobiernos provinciales. Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/17/norma.htm>

Ley 24.699 (1996) Pacto Federal para el empleo, la producción y el crecimiento. Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39523/norma.htm>

Ley 24.977 (1998) Régimen simplificado para pequeños contribuyentes. Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/51609/norma.htm>

Ley 25.239 (1999) Reforma tributaria. Argentina. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>

Fuentes proyectos de ley

Solanas, Fernando (2015). Proyecto de ley S-3665/15. recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/3665.15/S/PL>

Giustiniani, Ruben (2015). Proyecto de Ley S-0801/15. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/801.15/S/PL>

Marcopolus, Juan (2015) Proyecto de ley 2178-D-2015. Recuperado en <https://www.diputados.gob.ar/comisiones/permanentes/cfmnyadolescencia/proyectos/proyecto.jsp?exp=2178-D-2015>

Urtubey, Rodolfo (2016). Proyecto de ley S-4135/16. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/4135.16/S/PL>

Durango, Norma (2016). Proyecto de ley S-1324/16. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/1324.16/S/PL>

Fellner, Liliana (2017) Proyecto de ley S-0078/17. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/78.17/S/PL>

García Larraburu, S. (2017). Proyecto de ley S-137/17. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/173.17/S/PL>

Isa, Nélide (2017). Proyecto de ley 2413-D-2017. Recuperado en <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=2413-D-2017&tipo=LEY>

Odarda, María (2018). Proyecto de ley S-316/18. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/306.18/S/PL>

Uñac, José (2018). Proyecto de ley S-223/18. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2323.18/S/PL>

Siley, Vanesa (2018). Proyecto de ley 3793-D-2018. Recuperado en <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=3793-D-2018>

González, Nancy (2018). Proyecto de ley S-3341/18. Recuperado en <http://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/3341.18/S/PL>

Lovera, Daniel (2018). Proyecto de ley S-1329/18. Recuperado en <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/1329.18/S/PL>

Tundis, Mirta. (2018). Proyecto de ley 2402-D-2018. Recuperado en <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=2402-D-2018>

Poder Ejecutivo de la Nación (2018). Proyecto de ley EX-2018-10076341-APN-DGRGAIMMT. Recuperado en <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2018/PDF2018/TP2018/0001-PE-2018.pdf>

Sitios web consultados

<https://www.accenture.com>

<https://www.cippecc.org>

<https://stateoftheworldsfathers.org/>

<https://www.thefamilywatch.org>

<https://www.unicef.org/es>

https://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=23712

Anexo 1

Cuadro comparativo proyectos de ley de licencias por paternidad.

Autor	año	expediente	Estado parlamentario	Resumen de cambios propuestos	Financiamiento
Solanas	2015	3665/15	Archivado	Modifica el Art 158 inc. A. Aumentando a 30 días corridos, pudiendo ser 5 antes del nacimiento y 25 luego del nacimiento.	Empleador
GIUSTINIA NI	2015	801/15	Archivado	Modifica el art 158 inc A 30 días por nacimiento u otorgamiento con fines de adopción.	Seguridad Social

				Modifica el art 177 incorporando: los progenitores gozarán de una licencia de treinta (30) días que podrán ser gozados en forma indistinta por uno de los progenitores	
Marcopolus	201 5	2178-D- 2015	Pendiente	Modifica el Art 158 10 días Hábiles, en caso de nacimiento múltiple 5 días por cada hijo, En caso de muerte o incapacidad de la madre del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta (30) días corridos, el padre del recién nacido, tendrá derecho a la licencia no gozada por la madre. La licencia comenzará, a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento materno.	Empleador, en caso de fallecimiento de materno la seguridad social se encarga del pago de dicha licencia.
	201 6	4135/16	Archivado	Modifica el Art 158 inc. A Aumentando a 7 días corridos, sumando 3	Empleador

Urtubey				por cada hijo en nacimiento múltiple	
Durango	201 6	1324/16	Archivado	Modifica el Art 158 inc. A, Aumentando a 10 días por nacimiento. Modifica el inciso a) del artículo 38° de la Ley Nacional Nº 26844, Régimen especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares, por el siguiente: “a) Por nacimiento de hijo o hija en el caso del trabajador varón, diez (10) días corridos.	Empleador
Fellner	201 7	78/17	Pendiente	Modifica el Art 158 inc. A. Aumentando a 15 días corridos y 10 días por guarda por adopción. Incorpora al mismo artículo en Inc. F “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.”	Empleador

				Incorpora el art 161 Bis “Si vencido el plazo de la licencia referida en el inciso f) del artículo 158, el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo por subsistir la situación que le dio origen, el empleador deberá conservar el empleo durante el plazo de un año, contado desde este vencimiento, sin goce de sueldo”	
Larraburu	201 7	173/17	Pendiente	Modifica el capítulo II a “De la protección de la Maternidad y la Paternidad”; modifica el art 177 otorgando 30 días corridos para el otro progenitor o adoptante, también en caso de muerte de la madre en el parto, el otro progenitor hará uso de la licencia del causante, y en el caso de defunción fetal la madre tendrá 60 días y el padre 30. Estabilidad	Seguridad Social

				en el empleo a ambos progenitores.	
Isa	2017	2413-D-2017	pendiente	“En caso de fallecimiento de la madre en ocasión o como consecuencia del parto, el padre tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en éste artículo se prevé para la madre.”	Seguridad Social
Odarda	2018	306/18	Pendiente	Modifica el Art 158 inc. A otorgando 15 días	Empleador
Uñac	2017	2323/18	Pendiente	Modifica el art 158 incrementando a 15 días corridos y en parto múltiple 5 por cada hijo. Modifica el art 179 incorporando al trabajador en el periodo de lactancia en el supuesto que tuviese en guarda a un niño lactante dentro del año de su nacimiento. Modifica el art 183 incorporando al trabajador que reciba a un niño con fines de	empleador

				adopción igualando en derechos con las mujeres.	
Siley	2018	3793-D-2018	pendiente	<p>Modifica el art 158 incorporando licencia para adaptación del niño en nivel maternal, jardín y primario.</p> <p>Modifica el art 177 incorporando como otra persona progenitora o pretensa adoptante brindándole 30 días de licencia después del nacimiento o adopción, en el caso de ser nacimiento múltiple 15 días más y si es múltiple y con discapacidad 30 más.</p> <p>También incorpora la estabilidad en el empleo a la otra persona no gestante o pretensa adoptante</p>	Seguridad Social
González	2018	3341/18	Pendiente	Modifica el art 158 incrementando a 5 días hábiles la licencia por paternidad	empleador
Lovera	2018	1329_18	Pendiente	Otorga 30 días corridos para el trabajador no	

				<p>gestante y modifica el Artículo 11 de la ley 24.714 otorgando: La asignación parental o por guarda con fines de adopción, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que el trabajador hubiera debido recibir en su empleo, con más una doceava parte de dicho monto, la que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente</p>	
Tundis	2018	2402-D-	Pendiente	<p>Incorpora a la licencia por paternidad al mismo nivel que la licencia por maternidad. Beneficiando al trabajador no gestante con 30 días corridos desde el día de nacimiento. E incorpora una licencia por familiar enfermo, ya se para madre o padre de 10 días al año.</p>	Seguridad Social

Poder ejecutivo	201 8	pendiente	<p>Modifica el art 158 otorgando por nacimiento o adopción 15 días, en el caso de nacimiento múltiple 10 días corridos.</p> <p>Incorpora el art 198 bis, que los trabajadores cualquiera sea su género podrán acordar con el empleador la reducción transitoria de jornada para el cuidado de los niños.</p>	Empleador
--------------------	----------	-----------	--	-----------