

Hacia una nueva ley de licencias con enfoque universal: esfuerzos fiscales y desafíos de política pública necesarios

El cambio en la matriz de protección social

El sistema de protección social argentino ha experimentado un cambio estructural en los últimos años, pasando de un modelo basado en la provisión de subsidios a uno basado en el acceso a servicios y prestaciones. Este cambio se refleja en la evolución de la matriz de protección social, que ha pasado de ser predominantemente pasiva a ser predominantemente activa.

El contexto demográfico y social

El contexto demográfico y social argentino presenta desafíos importantes para el diseño de políticas públicas. Entre ellos, destacan el envejecimiento de la población, la creciente desigualdad social y la necesidad de mejorar la calidad de vida de la población en general.

¿Por qué son fundamentales?

Las licencias familiares son fundamentales para garantizar el bienestar de las familias y la sostenibilidad del sistema de protección social. Estas licencias permiten a los cuidadores familiares continuar con sus actividades laborales y sociales, lo que contribuye a la estabilidad económica y emocional de las familias.

El nuevo rol activo en el mundo

El rol activo de las familias en el mundo actual requiere de políticas que apoyen su capacidad de cuidado y desarrollo. Esto implica reconocer el valor del trabajo de cuidado no remunerado y promover políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

¿Qué se necesita?

Para implementar una nueva ley de licencias con enfoque universal, se necesitan recursos adicionales y cambios en la estructura del gasto público. Esto implica priorizar el gasto en políticas de cuidado y desarrollo humano.

Muchas gracias!
Dr. Fabián Probst
Investigador Senior

Conclusiones

El sistema de licencias familiares argentino debe ser reformado para garantizar el acceso universal a estas prestaciones. Esto requiere de un enfoque integral que considere tanto los aspectos económicos como los sociales del cuidado familiar.

El costo actual del sistema (2013) es de \$2.847,5 millones

¿A dónde queremos ir?

El objetivo es lograr un sistema de licencias familiares que sea universal, sostenible y que garantice el bienestar de las familias. Esto implica la implementación de una nueva ley que amplíe el acceso a estas prestaciones y mejore su calidad.

1. Universalizar una Ley de licencias que se hincó en el diseño de un esquema de licencias universal, independientemente de su de desocupación en el sector de la economía formal o informal.
2. Contar de un piso mínimo común (la nueva Ley debería considerar como mínimo el estado establecido en el Convenio No 104 de la OIT) así como de licencias por maternidad pagada (4 semanas).
3. Contar de un piso mínimo común (la nueva Ley debería considerar como mínimo el estado establecido en el Convenio No 104 de la OIT) así como de licencias por paternidad (4 semanas).
4. Previsión de licencias familiares que incluya un piso adicional de licencias familiares que cubra el cuidado independiente por el padre o la madre, o continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad.
5. Previsión de licencias familiares y conexas de cuidado en lugar de permisos de licencias familiares que sean días que se sumen con quinquedécimas en horas y sus gozados tanto por la madre o el padre.
6. Licencias familiares en casos de discapacidad.
7. Igualación de derechos entre padres y madres biológicas y adoptivos.
8. Igualación del cuidado como trabajo remunerado o no remunerado que permita contar una licencia que contribuya al desarrollo laboral de sus cuidadores.
9. Inclusión integral de un sistema de cuidado resulta indispensable avanzar en la incorporación de un sistema integral de cuidado que incorpore las licencias pero que tenga otros aspectos de índole social.
10. Sostenibilidad financiera: la Ley de licencias debería contener un capítulo específico de sostenibilidad financiera.
11. Actualización con otros pilares de protección social en un sentido amplio.

Análisis de proyectos de ley

El análisis se refiere a los proyectos que tienen elido parlamentario o noventa de soci del sistema de licencias familiares.

La mayoría de los proyectos se refieren a las licencias por paternidad.

12. Proyección se refieren a los permisos de licencias y 11. a la obligatoriedad del un piso por de licencias familiares.

La mayoría de los proyectos se refieren a las licencias por paternidad.

Situación en la Argentina



Reserva de licencias familiares

Permisos de licencia

Licencias por paternidad

Licencias por maternidad

Licencias por maternidad

El sistema de licencias por maternidad argentino ha experimentado cambios importantes en los últimos años, pasando de ser predominantemente pasivo a ser predominantemente activo. Esto se refleja en la evolución de la matriz de protección social, que ha pasado de ser predominantemente pasiva a ser predominantemente activa.

Permisos de licencia

Los permisos de licencia son fundamentales para garantizar el bienestar de las familias y la sostenibilidad del sistema de protección social. Estos permisos permiten a los cuidadores familiares continuar con sus actividades laborales y sociales, lo que contribuye a la estabilidad económica y emocional de las familias.

Licencias por paternidad

Las licencias por paternidad son fundamentales para garantizar el bienestar de las familias y la sostenibilidad del sistema de protección social. Estas licencias permiten a los cuidadores familiares continuar con sus actividades laborales y sociales, lo que contribuye a la estabilidad económica y emocional de las familias.

Licencias familiares

Las licencias familiares son fundamentales para garantizar el bienestar de las familias y la sostenibilidad del sistema de protección social. Estas licencias permiten a los cuidadores familiares continuar con sus actividades laborales y sociales, lo que contribuye a la estabilidad económica y emocional de las familias.

Hacia una nueva ley de licencias con enfoque universal: esfuerzos fiscales y desafíos de política pública necesarios

El cambio en la matriz de protección social

En los últimos años se ha observado un cambio en la matriz de protección social, pasando de un modelo basado en contribuciones a uno basado en impuestos.

El nuevo modelo de protección social se basa en impuestos y contribuciones, lo que implica un mayor costo para el empleador y el trabajador.

El contexto demográfico y sociolaboral

El contexto demográfico y sociolaboral es clave para entender los desafíos de la nueva ley de licencias. El aumento de la esperanza de vida y la disminución de la natalidad requieren políticas que permitan a las mujeres permanecer en el mercado laboral.

¿Por qué son fundamentales?

- 1. **Reducción de la desigualdad:** Las licencias de maternidad y paternidad ayudan a reducir la brecha salarial y la desigualdad de género.
- 2. **Discriminación por género en el mercado laboral:** Las licencias ayudan a reducir la discriminación por género en el mercado laboral.
- 3. **Impacto en el sistema de pensiones y jubilación:** Las licencias ayudan a reducir el impacto en el sistema de pensiones y jubilación.

El marco normativo en el mundo

El marco normativo en el mundo muestra que la mayoría de los países tienen licencias de maternidad y paternidad. Sin embargo, la duración y el pago de estas licencias varían significativamente entre países.

Situación en la Argentina

Licencias por maternidad

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 14 semanas de licencia por maternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Permisos de lactancia

El artículo 175 de la LCT establece que el empleador debe permitir al trabajador un tiempo de ausencia para lactar a su hijo.

Licencias por paternidad

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 5 días de licencia por paternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Licencias por paternidad

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 5 días de licencia por paternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Licencias por maternidad

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 14 semanas de licencia por maternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Permisos de lactancia

El artículo 175 de la LCT establece que el empleador debe permitir al trabajador un tiempo de ausencia para lactar a su hijo.

Licencias por paternidad

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 5 días de licencia por paternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Licencias familiares

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece 5 días de licencia por paternidad, con un pago del 100% de los sueldos.

Análisis de proyectos de ley

El análisis se refiere a los proyectos de ley que tienen estado parlamentario a noviembre de 2013 (46 en total de maternidad, paternidad y familiares).

La mayoría de los proyectos se refieren a las licencias por maternidad.

Los proyectos se refieren a los permisos de lactancia y a la obligatoriedad de empleador de habilitar un sala maternal o guardería en los casos donde existe previsto un número mínimo de trabajadoras.

1. Universalizar una Ley de licencias que avancen en el diseño de un esquema de acción universal, independientemente de si se desarrollan en el sector de la economía formal o informal.
 2. Garantía de un piso mínimo común: la nueva Ley debería considerar como mínimo el estado establecido en el Convenio No 103 de la OIT: 98 días de licencia por maternidad pagada al trabajador.
 3. Garantía de una licencia familiar que incluya un piso adicional de licencia familiar que pueda ser utilizada indistintamente por el padre o la madre a continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad.
 4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidado: en lugar de permisos de lactancia, esto implicaría que esos días pueden ser compartimentados en horas y ser gozados tanto por la madre como el padre.
 5. Licencias flexibles en caso de discapacidad.
 6. Igualación de derechos entre padres y madres biológicas y adoptivas.
 7. Conexión del cuidado, como trabajo remunerado, con el cuidado no remunerado que contribuye al desarrollo infantil temprano de sus bebés.
- Objetivo integral:** de un sistema de cuidados resulto independiente avanzar en la conformación de un sistema integral de cuidados que incorpore las licencias pero que no imponga límites a ellas.
6. **Solidaridad financiera:** la Ley de licencias deberá contener un capítulo específico de solidaridad financiera.
6. **Articular con otras políticas de protección social en un sentido amplio.**

¡Muchas gracias!

Dr. Javier Sanguinetti

El costo actual del sistema (2013) es de \$2.847,5 millones

Escenarios de estimación de costos



El cambio en la matriz de protección social



En nuestro país, la matriz tradicional de protección social se asociaba al rol del trabajo formal como integrador de la sociedad.

Esta matriz, conocida como "universalismo estratificado" (Filgueira, 1997), ligaba el acceso a distintos tipos de prestaciones de la protección social a la inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

Fue exitosa en la tarea de asegurar altos grados de cobertura mientras el mercado formal fue capaz de absorber naturalmente a la población activa, situación que actualmente no se verifica.

Además, esta matriz se basaba en el formato clásico de familia con un trabajador ideal masculino, que destina poco tiempo a las responsabilidades familiares.

Hoy, el formato familiar también ha cambiado.

El contexto demográfico y sociolaboral

En los últimos años se experimentó a nivel mundial un cambio fundamental en las familias:

- Creciente inserción de la mujer al mercado laboral (caracterizada por la inseguridad y la informalidad y tienden a concentrarse en empleos precarios o mal pagos).
- Cambios en la conformación de los hogares: se expanden los hogares monoparentales o ensamblados y con jefatura femenina.

El modelo tradicional de familia entró en crisis y se pasó de un modelo male-bread-winner (hombre sostén - mujer ama de casa) uno dual-earner (modelo de doble ingreso).

Sin embargo, es un proceso de revolución estancada: la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo no fue acompañada de modificaciones significativas en la participación de los varones en las tareas domésticas (Cerrutti, 2003 y Wainerman, 2003 y 2005).

¿Por qué son fundamentales?

1. Contribuyen al desarrollo infantil

- La estimulación temprana (sobre todo durante el primer año de vida) contribuye a generar más conexiones neuronales y un mayor desarrollo de las funciones básicas y de las funciones cognitivas y superiores de los niños, además de que produce un mayor retorno de la inversión en capital humano (Heckman, 2007).
- Si esta estimulación recae sobre el padre o la madre, tiende a producir mayores beneficios que si recae sobre terceros (Esping-Andersen, 2010).
- Las licencias maternales permiten alcanzar una adecuada lactancia materna.

2. Discriminación por género en el mercado laboral

- Que se evidencia tanto en la obtención de los puestos de trabajo como en las posteriores remuneraciones. Parte de esta discriminación se explica por el hecho que las mujeres tienden a resultar más “costosas” a los empleadores por tener licencias de maternidad más largas que los varones (Esping-Andersen, 2010).
- Esta situación se ve también agravada por la intermitencia e inactividad laboral a la que se ven obligadas las mujeres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

3. Conciliación productiva-reproductiva

- Sigue siendo una deuda pendiente.
- Si bien en la actualidad resultan evidentes las múltiples necesidades de cuidado en la primera infancia, han tenido escasa traducción legal y práctica (Pautassi y Rico, 2011)
- En las regulaciones laborales y en las representaciones sociales el sujeto de conciliación entre familia y trabajo no es neutro sino femenino (Faur, 2006).



Las licencias constituyen, así, uno de los componentes fundamentales de una política integral de primera infancia. Dicha política, debería contemplar al menos 3 dimensiones:

1. Salud y nutrición (embarazo, parto y niños/as de 0 a 4 años).
2. Transferencias y licencias (dinero y tiempo para cuidar).
3. Educación inicial y cuidado infantil.

¿Cuáles son los tipos de licencias?

Licencias por maternidad

Se otorga a la madre inmediatamente antes y después del nacimiento del niño/a o de su adopción.

Licencias por paternidad

Se otorga al padre inmediatamente después del nacimiento del niño/ a o de su adopción.

Licencias parentales

Se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencia por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño/a cumpla determinada edad.

El marco normativo en el mundo



El Convenio OIT 183 (2000) de Protección de la Maternidad establece:

- Un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad
- Que el tiempo previsto para la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y debe ser remunerado.

Este Convenio no ha sido ratificado en la Argentina.

En síntesis, los estándares internacionales:

- Son respetados sólo por una pequeña porción de países a nivel mundial.
- Los países que lo respetan generalmente son los de mayores niveles de desarrollo y los países de Europa Central, Sudoriental y CEI.
- Existe un gran vacío porque las licencias por paternidad y parentales son raramente incluidas en las recomendaciones internacionales.

América Latina



Licencias por maternidad:

- El período en la mayoría de los países es de 3 meses, es paga y equivale al 100% del salario.
- Los permisos de lactancia tienden a variar entre una hora diaria (completa o dividida en descansos) y dos horas. Por lo general les corresponden a las madres con niños de hasta 6 meses o 1 año.

Licencias por paternidad:

- Por lo general, entre 3 y 5 días por nacimiento.
- Los únicos países que extendieron este derecho son: Ecuador (10 días), Uruguay (10 días), Venezuela (14 días) y Cuba (licencia postnatal de 6 meses que puede ser compartida entre la madre y el padre, y la excedencia de 3 meses puede ser asumida por el padre).
- Resaltan los casos de Bolivia, El Salvador, Costa Rica, Honduras, México, Nicaragua y Panamá que no contemplan licencia por paternidad.

Licencias parentales:

- Muestran un menor nivel de desarrollo en la región y tiende a ser más bien excepcional.

Situación en la Argentina

Licencias por maternidad

- La Ley de Contrato de Trabajo, del Régimen de Trabajo Agrario y la del Régimen de las trabajadoras de casas particulares, establecen 90 días. Solo la
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece 100 días.
- La licencia para docentes y empleados públicos provinciales varía entre 84 a 210 días. En 15 provincias, descansos diarios por lactancia de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas. ■

Permisos de lactancia

- La ley de Contrato de Trabajo establece dos descansos de media hora hasta los 12 meses de edad.
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece 100 dos descansos de una hora hasta los 12 meses de edad.
- El Régimen de Trabajo Agrario y el Régimen de las trabajadoras de casas particulares no establecen estos permisos.
- La licencia para docentes y empleados públicos varía. En 15 provincias, descansos diarios por lactancia de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

Licencias por paternidad

- La Ley de Contrato de Trabajo establece 2 días de licencia.
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece 5 días.
- La Ley del Régimen de Trabajo Agrario establece 30 días de licencia.
- La licencia para docentes y empleados públicos provinciales varía entre 2 y 25 días y entre 2 y 90 días en el caso de adopción.

Licencias parentales

- La Ley de Contrato de Trabajo y del Régimen de Trabajo Agrario establecen una serie de licencias por necesidades familiares (por muerte, por excedencia, por hijo con síndrome de Down, provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo).
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece licencias por fallecimiento de madre de hijos menores de edad, por atención de un miembro del grupo familiar, una ayuda económica para aquellos trabajadores que tienen hijos entre 45 días y 5 años de edad y que concurren a jardines maternos o guarderías.
- La ley del Régimen de las trabajadoras de casas particulares establece licencia por muerte de familiar y una indemnización especial por matrimonio.

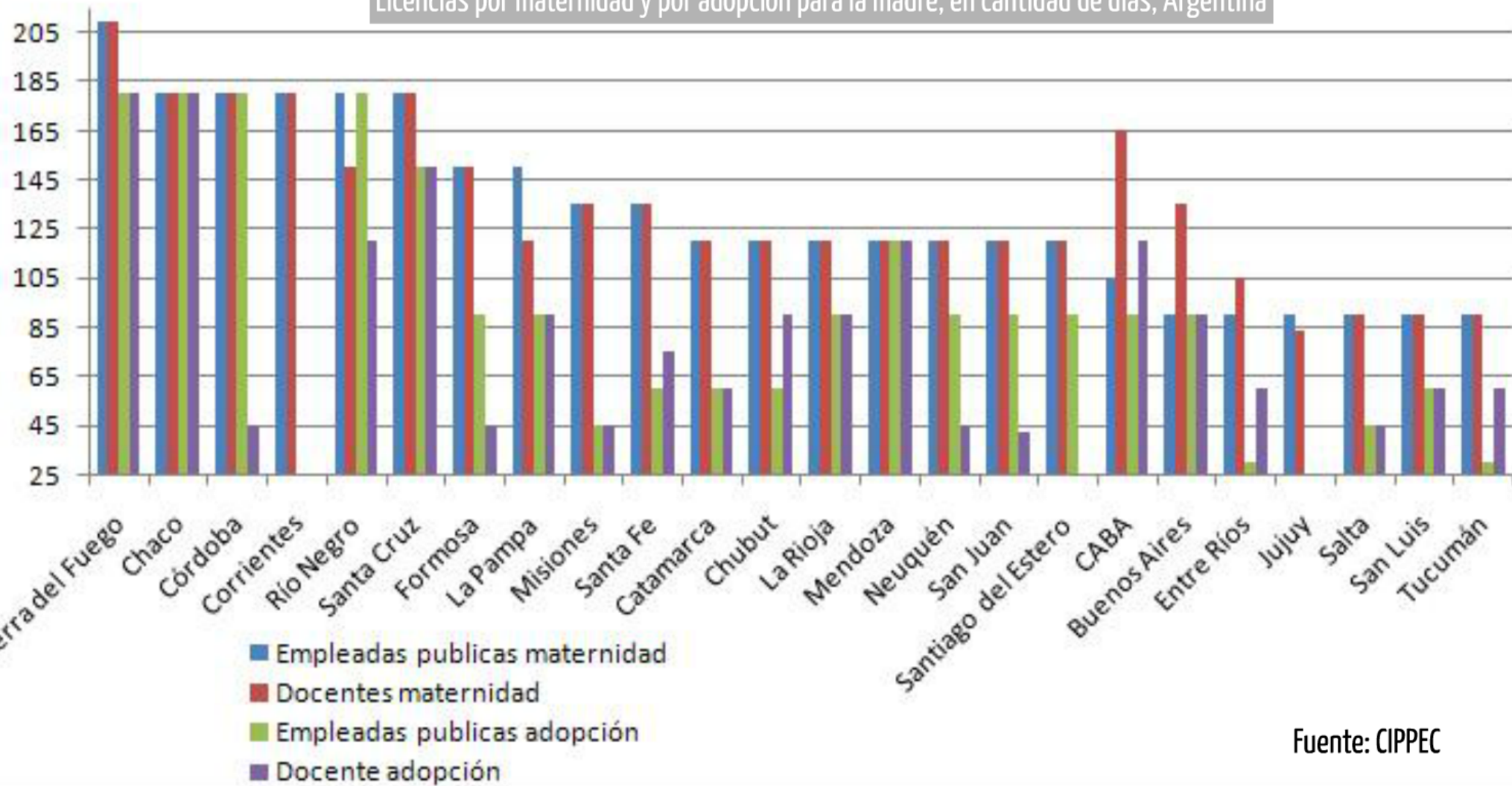


Este mapa fue elaborado por el equipo de trabajo de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el marco del proyecto de ley de acceso a la información pública, en el año 2017. El mapa fue elaborado por el equipo de trabajo de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el marco del proyecto de ley de acceso a la información pública, en el año 2017.

Licencias por maternidad

- La Ley de Contrato de Trabajo, del Régimen de Trabajo Agrario y la del Régimen de las trabajadoras de casas particulares, establecen 90 días. Solo la
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece 100 días.
- La licencia para docentes y empleados públicos provinciales varía entre 84 a 210 días. En 15 provincias, descansos diarios por lactancia de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

Licencias por maternidad y por adopción para la madre, en cantidad de días, Argentina



Fuente: CIPPEC

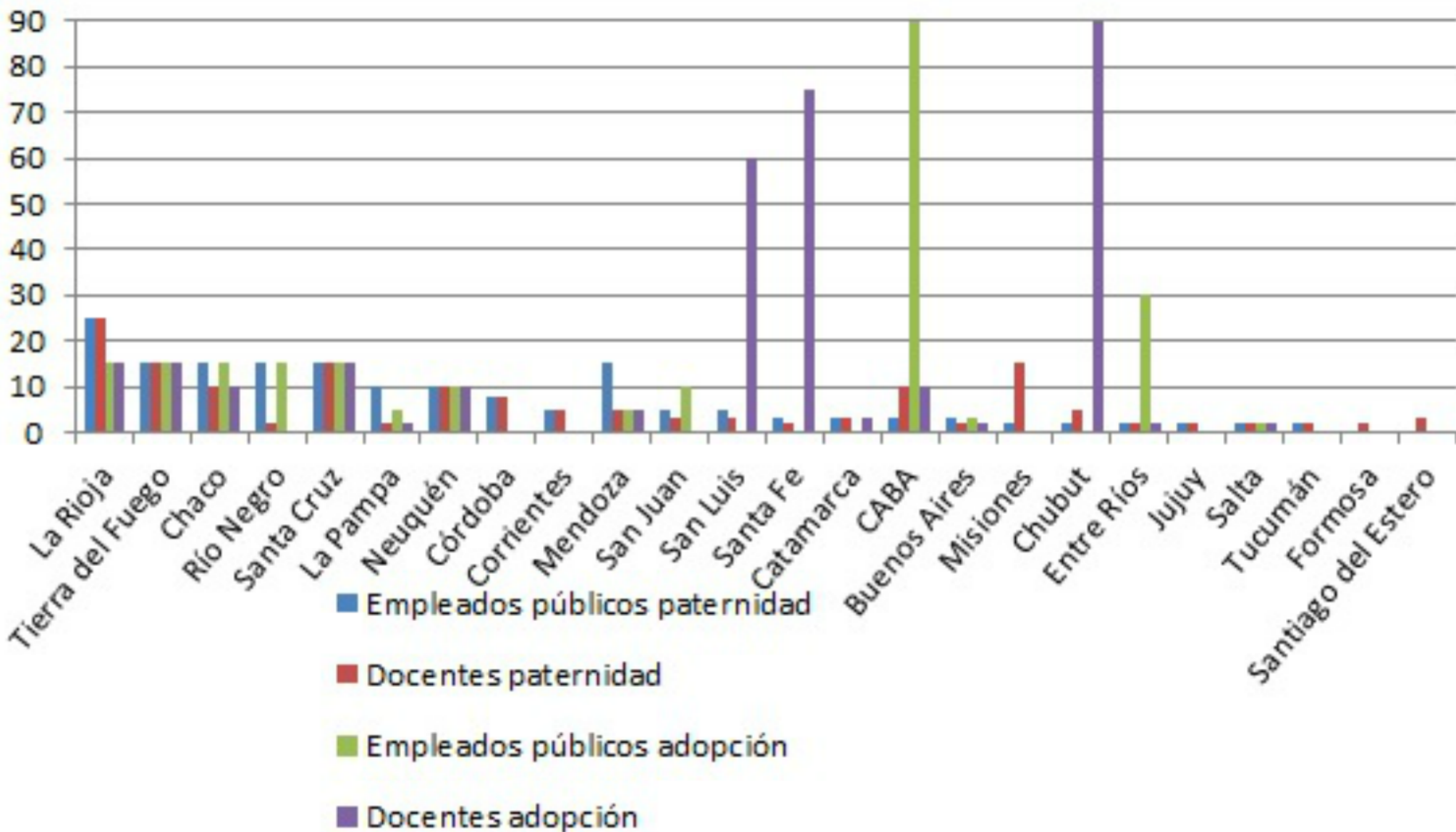
Permisos de lactancia

- La ley de Contrato de Trabajo establece dos descansos de media hora hasta los 12 meses de edad.
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece dos descansos de una hora hasta los 12 meses de edad.
- El Régimen de Trabajo Agrario y el Régimen de las trabajadoras de casas particulares no establecen estos permisos.
- La licencia para docentes y empleados públicos varía. En 15 provincias, descansos diarios por lactancia de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora. En 8 provincias, descansos de 2 horas. En Corrientes, reducción de la jornada en 3 horas.

Licencias por paternidad

- La Ley de Contrato de Trabajo establece 2 días de licencia.
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece 5 días.
- La Ley del Régimen de Trabajo Agrario establece 30 días de licencia.
- La licencia para docentes y empleados públicos provinciales varía entre 2 y 25 días y entre 2 y 90 días en el caso de adopción.

Licencias por paternidad y por adopción para el padre, en cantidad de días, Argentina



Licencias familiares

- La Ley de Contrato de Trabajo y del Régimen de Trabajo Agrario establecen una serie de licencias por necesidades familiares (por muerte, por excedencia, por hijo con síndrome de Down, provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo).
- El Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional establece licencias por fallecimiento de madre de hijos menores de edad, por atención de un miembro del grupo familiar, una ayuda económica para aquellos trabajadores que tienen hijos entre 45 días y 5 años de edad y que concurren a jardines maternos o guarderías.
- La ley del Régimen de las trabajadoras de casas particulares establece licencia por muerte de familiar y una indemnización especial por matrimonio.

En síntesis, en la Argentina existe una situación de alta heterogeneidad, en lo referido a las 3 licencias:

Las licencias cubren solamente a los/as trabajadores/as formales asalariados: 65,5% del total de asalariados (2012).

Los beneficios varían según las características ocupacionales.

Los monotributistas y autónomos no tienen acceso a las licencias.

Un recién nacido en Argentina tendrá acceso a muy diversas situaciones de cuidado según la inserción laboral de sus padres.

El esquema actual de las licencias por maternidad dificulta que la madre pueda cumplir con la lactancia exclusiva de los primeros 6 meses.

Análisis de proyectos de ley

El análisis se refiere a los proyectos que tenían estado parlamentario a noviembre de 2013 (45 en total de maternidad, paternidad y familiares).

La mayoría de los proyectos se refieren a las licencias por paternidad.

12 proyectos se refieren a los permisos de lactancia y 11 a la obligatoriedad del empleador de habilitar una sala maternal o guardería, en los casos donde preste servicio un número mínimo de trabajadores.

¿A dónde queremos ir?

10 criterios orientadores para una
nueva e integral Ley de licencias

1. Universalismo: una Ley de licencias que avance en el diseño de un esquema de alcance universal, independientemente de si se desempeñan en el sector de la economía formal o informal.
2. Garantía de un piso mínimo común: la nueva Ley debería considerar como mínimo el plazo establecido en el Convenio No 183 de la OIT: 98 días de licencia por maternidad paga (o 14 semanas).
3. Generación de una licencia familiar: que exista un plazo adicional de licencia familiar que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, a continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad.
4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidados en lugar de permisos de lactancia: esto implicaría que esos días puedan ser compartimentalizados en horas y ser gozados tanto por la madre o el padre.
5. Licencias familiares en caso de discapacidad.
6. Igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptivos.
7. Concepción del cuidado como trabajo: concebir al cuidado como un trabajo remunerado, comprendiendo que no hay mejor inversión que pueda realizar una sociedad que contribuir al desarrollo infantil temprano de sus bebés.



3. Generación de una licencia familiar: que exista un plazo adicional de licencia familiar que pueda ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, a continuación de haber gozado de las licencias por maternidad o paternidad.
4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidados en lugar de permisos de lactancia: esto implicaría que esos días puedan ser compartimentalizados en horas y ser gozados tanto por la madre o el padre.
5. Licencias familiares en caso de discapacidad.
6. Igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptivos.
7. Concepción del cuidado como trabajo: concebir al cuidado como un trabajo remunerado, comprendiendo que no hay mejor inversión que pueda realizar una sociedad que contribuir al desarrollo infantil temprano de sus bebés.
8. Visión integral de un sistema de cuidados: resulta indispensable avanzar en la consecución de un sistema integral de cuidados, que incorpore las licencias pero que bajo ningún aspecto se limite a ellas.
9. Sostenibilidad financiera: la Ley de licencias deberá contener un capítulo específico de sostenibilidad financiera.
10. Articulación con otras políticas de protección social en un sentido amplio.

Escenarios de estimación de costos

El costo actual del sistema (2013) es de \$2.847,5 millones

Escenario 1

- Universalización beneficiarias (inclusión de independientes formales e informales).
- Extensión de la licencia maternal a 98 días universal.
- Extensión de la licencia paternal a 10 días.
- Licencia familiar de 12 días.



Column 1	Column 2	Column 3	Column 4
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

	Costo incremental			% PIB
	\$	% Costo actual ⁽¹⁾	% Gasto consolidado	
Escenario 1	4.247.772.598	149%	0,35%	0,16%
Universalización beneficiarias ⁽²⁾	1.521.800.899	53%	0,12%	0,06%
Independientes formales ⁽³⁾	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales ⁽⁴⁾	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
Extensión a 98 días universal	388.386.032	14%	0,03%	0,01%
Beneficiarios actuales	253.114.841	9%	0,02%	0,01%
Independientes formales	66.029.548	2%	0,01%	0,00%
Informales	69.241.643	2%	0,01%	0,00%
10 días padres	1.261.787,180	44%	0,10%	0,05%
Asalariados formales ⁽⁵⁾	741.089.280	26%	0,06%	0,03%
Independientes formales ⁽⁶⁾	199.353.600	7%	0,02%	0,01%
Informales ⁽⁷⁾	321.344.300	11%	0,03%	0,01%
12 días familiar ⁽⁸⁾	1.075.798.488	38%	0,09%	0,04%

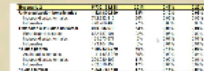
Escenario 2

Universalización beneficiarias (inclusión de independientes formales e informales).

Extensión de la licencia maternal a 110 días universal.

Extensión de la licencia paternal a 15 días.

Licencia familiar de 15 días.



	2011	2012	2013
Beneficiarios	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales	50,000	50,000	50,000
Beneficiarios informales	50,000	50,000	50,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000
Beneficiarios formales e informales	100,000	100,000	100,000

Escenario 2	5.730.194.858	201%	0,47%	0,22%
Universalización beneficiarias	1.521.800.899	53%	0,12%	0,06%
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
Extensión a 110 días universal	970.965.079	34%	0,08%	0,04%
Beneficiarios actuales	632.787.101	22%	0,05%	0,02%
Independientes formales	165.073.871	6%	0,01%	0,01%
Informales	173.104.107	6%	0,01%	0,01%
15 días padres	1.892.680.770	66%	0,16%	0,07%
Asalariados formales	1.111.633.920	39%	0,09%	0,04%
Independientes formales	299.030.400	11%	0,02%	0,01%
Informales	482.016.450	17%	0,04%	0,02%
15 días familiar	1.344.748.110	47%	0,11%	0,05%

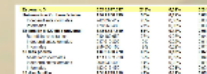
Escenario 3

Universalización beneficiarias (inclusión de independientes formales e informales).

Extensión de la licencia maternal a 120 días universal.

Extensión de la licencia paternal a 15 días.

Licencia familiar de 15 días.



1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					
89					
90					
91					
92					
93					
94					
95					
96					
97					
98					
99					
100					

Escenario 3	6.215.677.397	218%	0,51%	0,24%
Universalización beneficiarias	1.521.800.899	53%	0,12%	0,06%
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
Extensión a 120 días universal	1.456.447.619	51%	0,12%	0,06%
Beneficiarios actuales	949.180.652	33%	0,08%	0,04%
Independientes formales	247.610.806	9%	0,02%	0,01%
Informales	259.656.160	9%	0,02%	0,01%
15 días padres	1.892.680.770	66%	0,16%	0,07%
Asalariados formales	1.111.633.920	39%	0,09%	0,04%
Independientes formales	299.030.400	11%	0,02%	0,01%
Informales	482.016.450	17%	0,04%	0,02%
15 días familiar	1.344.748.110	47%	0,11%	0,05%

Y uno de máxima

Escenario 4	13.764.037.128	483%	1,13%	0,53%
Universalización beneficiarias	1.521.800.899	53%	0,12%	0,06%
Independientes formales	742.832.419	26%	0,06%	0,03%
Informales	778.968.480	27%	0,06%	0,03%
Extensión a 98 días universal	388.386.032	14%	0,03%	0,01%
Beneficiarios actuales	253.114.841	9%	0,02%	0,01%
Independientes formales	66.029.548	2%	0,01%	0,00%
Informales	69.241.643	2%	0,01%	0,00%
30 días padres	3.785.361.540	133%	0,31%	0,15%
Asalariados formales	2.223.267.840	78%	0,18%	0,09%
Independientes formales	598.060.800	21%	0,05%	0,02%
Informales	964.032.900	34%	0,08%	0,04%
90 días familiar	8.068.488.657	283%	0,66%	0,31%

Conclusiones

La literatura es concluyente acerca de las ventajas de las licencias para asegurar una mayor presencia de los padres y madres en el primer año de vida de los niños y una mejor reinserción de la mujer al mercado laboral.

Existe un amplio consenso político de los actores clave sobre la necesidad de avanzar en una nueva regulación de las licencias. Se debe sumar a sindicatos, trabajadores informales, sector empresarial.

Es fundamental concentrar los debates en cambios profundos e integrales, que sean normativa y fiscalmente sostenibles y alcanzados gradualmente. Esto marcará un hito en la ampliación de derechos sociales y laborales para una Argentina más igualitaria.



¡Muchas gracias!

Dr. Fabián Repetto
frepetto@cippec.org