

Las licencias para lactancia: opciones regulatorias en Argentina.

Natalia Gherardi
Directora Ejecutiva de ELA



EL CUIDADO EN LA AGENDA PÚBLICA



Con el apoyo financiero de la Unión Europea



¿Qué es el **cuidado**?

Son aquellas actividades indispensables para satisfacer las **necesidades básicas** de la existencia y **reproducción de las personas**, brindándoles los **elementos físicos y simbólicos** para su atención y su bienestar.

Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado.

Permite atender las necesidades de las **personas dependientes (o en situaciones de dependencia relativa)** y también de las **personas que podrían auto-proveerse dicho cuidado**:

nacimiento > primeros meses > primeros años > ciclo de la vida > adultos mayores

¿Cómo se **organiza** el cuidado?

La **organización social del cuidado (OSC)** refiere a la manera en que interrelacionadamente los hogares, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado.

“Diamante del cuidado”



Organizan el cuidado de sus integrantes, con las mujeres como principales cuidadoras

La actual organización social del cuidado es injusta:

- **en términos de género:** es asumido principalmente por mujeres
- **en términos socioeconómicos:** los ingresos determinan acceso a bienes y servicios

Por qué esto es un problema?

- Preocupación por la **desigualdad** → distinta experiencia en la vida laboral y familiar para varones y mujeres → fuente de injusticia y vulneración de derechos
- Inequidad de género como parte de **inequidades sociales generales** → potenciación inequidades clase + generación + raza/etnia + género
- La superación de la inequidad potencia las **capacidades de las personas y del sistema** → Contribuye al desarrollo y la mejora del bienestar

Qué involucra el derecho al cuidado?

- Derecho a la protección integral
- Derecho a la salud
- Derecho a la alimentación
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la educación
- **Derecho a la conciliación con corresponsabilidad** → protección en el marco de las relaciones de empleo:
 - Licencias parentales
 - Licencias de maternidad / paternidad
 - **Licencias para la lactancia**

La concepción del cuidado como un derecho universal, propio de las personas y no derivado de su calidad de empleado/a

Las licencias por lactancia en el marco de la regulación del empleo y el derecho al cuidado: situación en la agenda del Congreso Nacional (revisión realizada a julio de 2014)

- Distintas manifestaciones del cuidado están presentes en la agenda legislativa: 48 proyectos de reforma → 28 proyectos en Cámara de Diputados y 20 proyectos en el Senado
- En noviembre de 2013 se dio media sanción a un Dictamen conjunto de comisiones de Legislación del Trabajo, y en la de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, que contenía 28 proyectos. Perdió estado parlamentario por no haberse considerado en ese año en el recinto.
- Los contenidos de las reformas en general se circunscriben a considerar mayores licencias por maternidad y paternidad de las personas con empleo privado formal (LCT).

TRABAJO NO REMUNERADO

TRABAJO REMUNERADO (EMPLEO)

PÚBLICO

PRIVADO

TAREAS DE CUIDADO

QUEHACERES DOMÉSTICOS

VOLUNTARIADO

Poder Judicial

Municipios

Poder Ejecutivo

Provincias

Legislaturas

Ministerio Público

ETC....!

DGN

Estatutos docentes

RELACIÓN DE DEPENDENCIA (LCT)

INFORMALES

AUTÓNOMOS

MONOTRIBUTISTAS

REG ESPECIALES



Principales aspectos a destacar de los proyectos de ley presentados:

1. Igualación de derechos entre padres biológicos y adoptantes.
2. Equiparación de derechos de las familias de personas del mismo sexo.
3. Ampliación de la licencia por maternidad.
4. Incorporación de una licencia especial por nacimiento de niñ@s con discapacidades
5. Incorporación de nuevas licencias parentales, ausentes en la actual LCT.
6. Extensión del período de presunción por despido por razones de embarazo, nacimiento o adopción.
7. Incorporación de modalidades de flexibilización de la jornada laboral, como la posibilidad de la reincorporación del progenitor / adoptante al empleo reduciendo a la mitad su jornada laboral y en la misma proporción su remuneración mensual.
8. Creación de espacios que ofrecen cuidados
9. Regulación mejorada en relación con la lactancia

Derechos vinculados con la **lactancia**:

-La mayoría de los regímenes laborales reconocen descansos diarios hasta completar una o dos horas, que pueden ser sustituidos por la equivalente reducción horaria de la jornada laboral hasta el año de edad del lactante (en algunos casos sólo se aplica hasta los 6 ó 7 meses)

-Algunas regulaciones establecen ciertos derechos adicionales:

-

- El Poder Ejecutivo de la CABA establece dos descansos de 1 hora cada uno (o reducción horaria equivalente) no sólo para madres, sino para los padres en el caso de lactancia artificial y que la madre lo decida.
- En el mismo sentido, el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires y el régimen aplicable a las Municipalidades de esa provincia
- En Tierra del Fuego la franquicia consiste en una reducción de 1 hora diaria (o bien 1 descanso de una hora ó 2 descansos de media hora) durante un período de **2 años** luego del nacimiento. La titular de la franquicia podrá optar si la utiliza o la deriva a su cónyuge, conviviente o progenitor.

Proyectos de ley que consideran el descanso por lactancia o alimentación:

- Mantiene el descanso diario por lactancia o alimentación durante el transcurso de la jornada laboral en 1 hora, y otorga la posibilidad de disponer de este descanso en forma entera dentro de la jornada, dividiéndolo en dos (2) períodos, o postergando o adelantando en media hora o en una hora el inicio o el término de la jornada laboral.
- Mantiene la posibilidad de ejercer este derecho por un período no superior a 1 año salvo que razones médicas indiquen un período mayor. Además, extiende los mismos derechos al otro progenitor, adoptante o pretense adoptante.
- Un proyecto dispone que en los establecimientos donde presten servicios un número mínimo de trabajadoras en edad fértil que establezca la reglamentación, el empleador **deberá habilitar un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna**, y asegurar su adecuada conservación durante toda la jornada de trabajo.
- **A opción de la trabajadora** un proyecto prevé que cuando no sea necesario que la madre provea la lactancia, podrá optar porque sea el/a otro/a progenitor/a quien goce de los descansos.

Principales conclusiones: aspectos a mejorar de los proyectos

- Mosaico regulatorio: diferencias por jurisdicciones y por tipo de empleo (público o privado). Diferencias dentro de los diversos regímenes de empleo público
- Sesgo maternalista de las reformas . Ejemplos: poca extensión de las licencias por paternidad / limitación de las opciones en la distribución y uso de las licencias
- Escasas propuestas que contienen la incorporación de licencias parentales para situaciones de cuidado más allá del nacimiento de hijos/as
- Exclusión de trabajadoras/es autónomos y monotributistas de las disposiciones sobre licencias. Desigual reconocimiento de los derechos a asignaciones familiares / deducciones impositivas, etc.
- No se contemplan modificaciones a la Ley de Trabajo en Casas Particulares que las equiparen con la LCT (actual o por reformas propuestas)



Diverso acceso a recursos de cuidado y al derecho al cuidado









Propuestas para la discusión legislativa

- Concepción del cuidado como un trabajo con valor social, por ejemplo previendo un esquema de contribución a la seguridad social durante el período de excedencia
- Creación de un sistema que integre a los trabajadores formales independientes y a los que se desempeñen en el sector informal
- Necesidad de una reforma integral de la LCT, y en consecuencia de una reforma al Régimen de Personal de Casas Particulares que equipare sus derechos
- Necesidad que la Ley de Contrato de Trabajo garantice un piso mínimo común de derechos

Desvincular el derecho al cuidado de la condición de empleo y reconocerlo como un derecho universal, inherente a la igualdad

Retratos del cuidado: el derecho invisible



Del 12 al 30 de noviembre
Sala 32 - Centro Cultural Borges
Viamonte 525, C.A.B.A.



Este proyecto cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea