



## Trabajo y Familia:

Hacia nuevas formas  
de conciliación con  
corresponsabilidad social



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Programa  
de las  
Naciones Unidas  
para el  
Desarrollo

Buenos Aires, 24 de noviembre de 2009

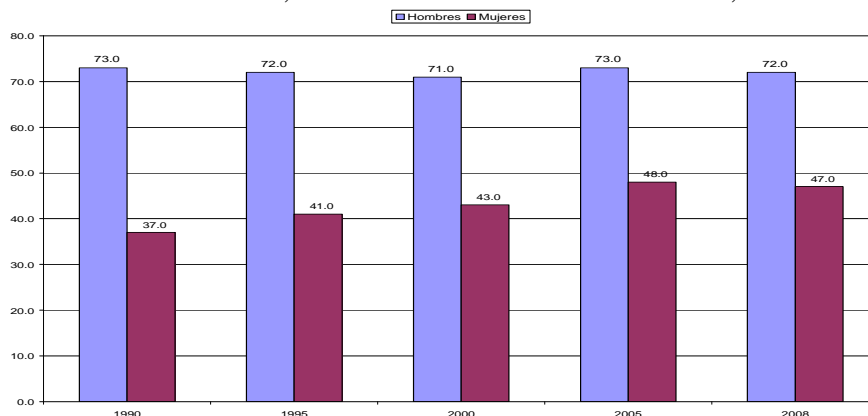
### HOJA INFORMATIVA SOBRE TRABAJO Y FAMILIA

# Argentina

## LA INCORPORACIÓN MASIVA DE LAS MUJERES ARGENTINAS A LA FUERZA DE TRABAJO ES UN FENÓMENO IRREVERSIBLE

- La inserción laboral de las mujeres ha aumentado fuertemente en las últimas décadas, y hoy llega al 47%. La tasa de actividad masculina se ha reducido levemente, y actualmente se ubica en torno al 72%.

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, PROMEDIO ANUAL: 1990-2007, TRIMESTRAL 2008 Y 2009\*

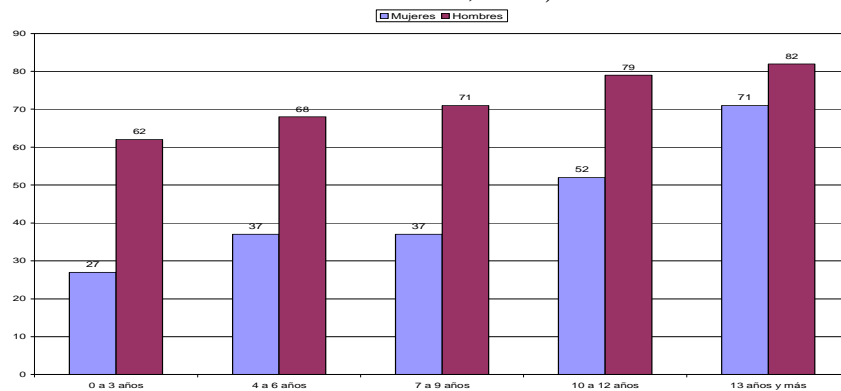


Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

En el año 2003 se realizó un rediseño metodológico de la EPH que implicó una mayor captación de las tasas de actividad de los trabajadores en general y de las mujeres en particular

- La tasa de participación es más alta para las mujeres en edades centrales –en plena etapa reproductiva y una mayor carga de cuidados familiares. En 2006, un 67% de las mujeres que tienen entre 25 y 34 años; y un 69% de aquellas que tenían entre 35 y 49 años, participaban en el mercado laboral, de acuerdo con los datos de la Cepal.
- La participación laboral femenina aumenta con la educación. Es así como el 44% de las mujeres que no tienen la educación primaria completa, participa del mercado de trabajo, contra el 84,9% de quienes lograron completar la universidad.

## TASAS DE PARTICIPACIÓN SEGÚN SEXO Y NÚMERO DE AÑOS DE INSTRUCCIÓN (TOTAL NACIONAL, 2006)



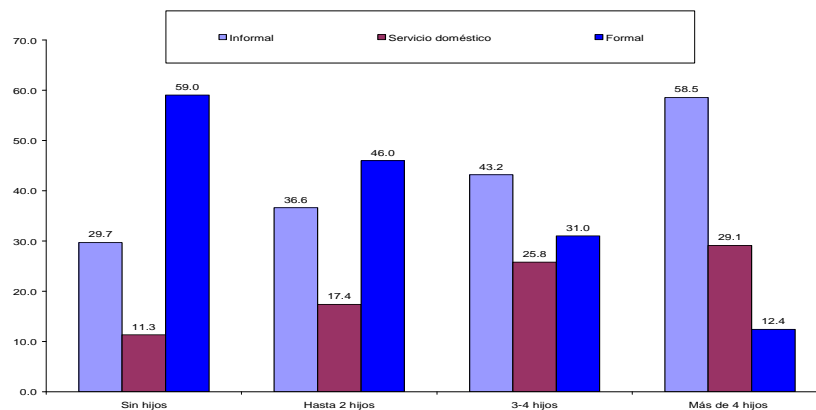
Fuente: CEPAL

- El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo responde, por una parte, a las necesidades de los hogares de contar con el aporte económico de la mujer, y, por otra, al nuevo papel de la mujer en la sociedad, que se expresa en el incremento de los niveles educativos y retardo en la edad de maternidad. Esta mayor participación femenina ha tenido efectos importantes sobre la disminución de la pobreza y el bienestar de los hogares. Datos de Cepal para las zonas urbanas demuestran que entre los hogares biparentales, la proporción de la pobreza es mucho mayor en las familias en que la cónyuge no tiene ingresos propios (31%) en relación a aquellas en que la cónyuge aporta (18%).

## EL NUEVO ESCENARIO LABORAL

- Los procesos de integración a la economía internacional y la nueva organización del trabajo y la producción han llevado a un aumento en la inseguridad e inestabilidad de los empleos. Se han creado nuevas oportunidades laborales para las mujeres pero en una gran proporción la calidad de estos empleos es deficiente. En zonas urbanas, el 42.9% de las argentinas ocupadas, trabaja en sectores de baja productividad, frente al 37.7% de los hombres.

## SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES, SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS. POBLACIÓN DE 15 A 49 AÑOS DE EDAD. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS. SEGUNDO SEMESTRE 2006



Fuente: OIT/Observatorio de Maternidad.



## Trabajo y Familia:

Hacia nuevas formas  
de conciliación con  
corresponsabilidad social



Organización  
Internacional  
del Trabajo



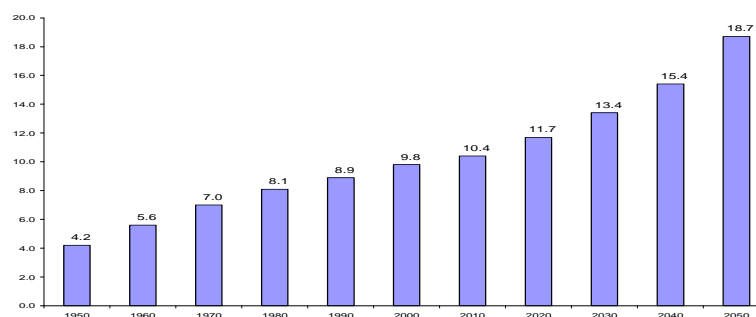
Programa  
de las  
Naciones Unidas  
para el  
Desarrollo

- Las trabajadoras con hijos/as se encuentran en una situación de mayor desventaja, a causa de las tensiones que enfrentan para desarrollar un trabajo productivo y otro reproductivo. La informalidad es mayor en la medida que aumenta el número de hijos: casi 9 de cada diez mujeres con más de cuatro hijos (87.6%) trabaja en el sector informal o empleo doméstico. El 59% de las mujeres sin hijos/as tiene un empleo formal –y recibe los beneficios asociados a éste– mientras que sólo un 12.4% de las madres de 4 o más hijos/as se encuentra en similar posición.

## LAS FAMILIAS HAN CAMBIADO Y SON MÁS DIVERSAS

- En Argentina, el rígido modelo tradicional de familia (hombre proveedor-mujer cuidadora) ha dado paso a una mayor diversidad, donde destacan las familias con dos fuentes de ingreso, y los hogares monoparentales, en los que una sola persona adulta se hace cargo de la familia –generalmente una mujer. En la actualidad, un tercio de los hogares argentinos está a cargo de una mujer.
- En promedio, la tasa de fecundidad ha bajado de 3.2 hijos por mujer, en el quinquenio 1980-85, a 2.6 hijos por mujer, para 2005-2010. El número de hijos/as de las mujeres pertenecientes a grupos de menor nivel socio-económico es mayor, lo que implica que las mujeres con la mayor carga de responsabilidades de cuidados son, a la vez, quienes tienen menor acceso a servicios de cuidado.

### PROPORCIÓN DE PERSONAS DE 65 AÑOS Y MÁS DE LA POBLACIÓN TOTAL



Fuente: Cepal.

- Además, existen importantes diferencias geográficas: la tasa global de fecundidad es de 1.7 en la Ciudad de Buenos Aires, mientras que en Misiones es de 3.1, Formosa, Salta y Catamarca 2.9. Al mismo tiempo, una fuerte caída de la mortalidad, la cual se asocia con un rápido aumento de la esperanza de vida, tiene como consecuencia el envejecimiento de la población, que implicará un incremento importante en la demanda de cuidados especializados.

- Independientemente de si las mujeres tienen o no un trabajo remunerado, el cuidado de la familia y el hogar siguen siendo tareas realizadas predominantemente por ellas. Esto representa una fuerte carga de trabajo para ellas, que no se reparte equilibradamente con los hombres..

## EL MARCO LEGAL Y LAS ACCIONES INSTITUCIONALES PARA LA CONCILIACIÓN

### *Protección de la maternidad*

El objetivo de la protección de la maternidad es resguardar la salud de la madre y el niño o niña; y protegerla frente a una discriminación en el trabajo. El Convenio 183 de la OIT es el principal instrumento internacional que regula las responsabilidades de los Estados en esta materia.

Argentina ratificó en 1933 el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, N° 3. Tanto el derecho laboral privado como público protegen a la mujer en su función reproductiva y garantizan la estabilidad laboral durante el embarazo. Las disposiciones se muestran en el siguiente recuadro. La Constitución y la legislación laboral contemplan algunos de los principales derechos que plantea dicho Convenio.

### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

Licencia de maternidad				
	Tiempo de licencia	Prestación	Fuero maternal	Permisos para la lactancia
Sector privado	90 días	100% del salario, durante la totalidad del período, pagado con fondos de seguridad social	Prohibición de despido durante el embarazo, licencia por maternidad y hasta 70 días después del parto	Dos descansos de 30 min., hasta los 12 meses del hijo
Sector público	100 días (110 días a partir del tercer hijo)*		Derecho a la estabilidad para planta permanente que no se rija para la LCT	Dos descansos de 1 hora, hasta los 12 meses del hijo, con opción de reducción de la jornada por 2 horas

\* El período es mayor en varias Provincias.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación laboral argentina.



## Trabajo y Familia:

Hacia nuevas formas  
de conciliación con  
corresponsabilidad social



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Programa  
de las  
Naciones Unidas  
para el  
Desarrollo

Sin embargo, persiste un desafío importante: la legislación sólo protege a las trabajadoras que se encuentran en relación de dependencia y están registradas. Un amplio grupo de trabajadoras informales y del servicio doméstico están excluidas de los beneficios sobre protección de la maternidad.

### *Trabajadores con responsabilidades familiares*

Más allá de la función biológica de maternidad, los cuidados deberían ser responsabilidad de ambos padres. Este es un aspecto crucial del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares. Argentina ratificó este Convenio en 1988 y la legislación contempla varias iniciativas que van en consonancia con lo establecido por el convenio, en la promoción de mayor conciliación y corresponsabilidad.

## OTRAS INICIATIVAS / POLÍTICAS RELEVANTES

	Licencia de paternidad	Licencias por necesidades familiares	Provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo
Sector privado	2 días	Licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres; derecho a excedencia por enfermedad del hijo (exclusivo de la mujer); 6 meses de licencia por hijo con Síndrome de Down (derecho exclusivo de la mujer)	Empresas con 50 o más mujeres empleadas
Sector público	5 días	30 días de licencia para trabajadores con hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor	Ayuda económica para aquellos que tienen hijos entre 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que atienden a jardines maternos o guarderías

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación laboral argentina.

### *Cuidado infantil*

Para los niños desde los 3 años hasta los 5 años inclusive la ley prevé la asistencia a jardines de infantes, siendo obligatorio sólo el último año. Asimismo, existe el compromiso de las autoridades educativas para extender

gradualmente la jornada escolar en todas las escuelas de nivel primario. Se pretende lograr que, como mínimo, el 30% de los alumnos de Educación Básica tengan acceso a escuelas de jornada extendida o completa, priorizando los sectores sociales y las zonas geográficas desfavorecidas. Este tipo de iniciativas contribuyen a enfrentar las tensiones entre trabajo y familia.

### ***Cuidado adultos mayores***

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación implementa el Programa Atención Integral del Adulto (MDS), que se propone articular las políticas dirigidas a los adultos mayores, desde una perspectiva integral. El servicio de cuidado se entrega a través de los servicios de atención domiciliaria o en instituciones públicas. Un desafío es el aumento de la cobertura frente a una demanda creciente.

### ***Plan Nacional de Registro del Trabajo y Empleo Doméstico***

Las trabajadoras domésticas constituyen el último eslabón en la cadena de cuidados y a pesar del importante rol que cumplen, ellas enfrentan los mayores déficit de trabajo decente. Cabe destacar la importancia de las acciones para mejorar el nivel de registro de las personas ocupadas en el servicio doméstico, a partir de 2005, cuando la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estableció un régimen de créditos fiscales, que permitía deducir de la declaración impositiva, el costo de los aportes y contribuciones realizadas por los empleados y empleadas al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadores del Servicio Doméstico.

### ***Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)***

La Comisión funciona desde 1998, conformando un espacio tripartito destinado a impulsar políticas y programas de empleo que tengan una perspectiva de género y promuevan la igualdad de oportunidades. En la actualidad desde la CTIO se trabaja en el diseño de una campaña de sensibilización sobre las Responsabilidades Familiares Compartidas y la necesidad de que existan Centro de Cuidado Infantil en los lugares de trabajo, para garantizar el acceso igualitario de mujeres y varones a los puestos de trabajo.

### ***La Ley de Cupo Sindical Femenino***

La creciente incorporación de las mujeres en el ámbito sindical, ha sido fomentada por un marco jurídico que establece que los cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales tendrán un mínimo de 30% de mujeres. Asimismo, dispone que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. A partir de este nuevo marco jurídico, se observa que del total de entidades profesionales y sindicales registradas en el año 2006, el 72% han incorporado el cupo femenino en sus estatutos.

***Buenos Aires, 24 de noviembre de 2009***

---

Esta nota está basada en los datos del informe regional Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, elaborado por la OIT y el PNUD; los informes preparados para la OIT por las consultoras Carina Lupica, y Sofía Rojo Brizuela, Lucía Tumini y María Garbino; y el Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2008 y Panorama social de América Latina 2008, de la CEPAL.