

Informe Final

Encuesta “los cuidados en el ámbito laboral”



Defensoría
Provincia de Buenos Aires

Informe Final

Encuesta “los cuidados en el ámbito laboral”

Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires

Guido Lorenzino Matta

Dir. Gral. de Políticas de Igualdad

Directora:

Dra. María Alejandra López

Coordinadora:

Lic. Prof. Melina Capucho

Elaboración de cuestionario, procesamiento de datos e informe final:

Yanina Arturi y Luciana Stella

Equipo Dir. Gral. Políticas de Igualdad

Antonela Cristelli, Ornella Trotta, Rocío Hubert, Luciana Stella y Yanina Arturi

Distribución de cuestionario:

Secretaría de Atención, Orientación al Ciudadano y Desarrollo Territorial -Dir. de Desarrollo Territorial- (Sec. Federico Santarelli, Dir. Daniela Leguizamón Brown)

Diseño:

Dir. Gral. de Prensa y Comunicación (Dir. Marina Delgado, Anna Lutsenko, Fernando Bertetti, Sebastián Scarabino)

PRESENTACIÓN

En el marco de la creación del proyecto de Ley Nacional “Cuidar en Igualdad”¹, donde se propone la modificación del régimen de licencias en el sector público y privado y se instala la noción de “cuidados” con perspectiva de género en el centro de la agenda política, la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires elaboró la encuesta de alcance provincial “Los cuidados en el ámbito laboral”. El propósito de la misma fue conocer, en primera instancia, las características de las licencias y las prestaciones destinadas a los cuidados que poseen los empleados en relación de dependencia del ámbito público y privado. Y en segunda instancia, indagar tanto el conocimiento que tienen los trabajadores de las mismas, como el uso que hacen de éstas en su actual trabajo.

La posibilidad de **analizar las características de las licencias de cuidados de los trabajadores en relación de dependencia**, que se encuentran enmarcadas en normativas específicas en los distintos ámbitos laborales, nos permite

¹ Fue enviado al Congreso por el Poder Ejecutivo el 2 de mayo de 2022. Este Proyecto establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado ampliando los derechos de lxs trabajadorxs gestantes, no gestantes y adoptantes que se desempeñen en relación de dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad#:~:text=Reconoce%20el%20derecho%20a%20cuidar,adoptantes%20al%20per%20C3%AAdodo%20de%20excedencia>.

conocer una parte de las múltiples redes necesarias que hacen al cuidado de las personas. Los cuidados² son condición de posibilidad para el funcionamiento general de la economía en tanto permiten que un/a trabajador/a se encuentre apto/a para emplearse a diario, es decir, se encuentre descansado/a, alimentado/a, aseado/a, etc.

En esta línea, resultan fundamentales los aportes de la economía feminista que, en el marco de los estudios de género, analiza quiénes se ocupan de los cuidados en general en las sociedades. Estos trabajos dan cuenta del uso diferencial del tiempo y la división de tipos de trabajos (remunerados y no remunerados) entre mujeres y varones. Para que esto suceda, existen un conjunto de estereotipos de género, que reproducen expectativas de otros/as. Estos estereotipos, como construcción social, atribuyen rasgos contrapuestos en función del sexo con supuesto carácter "natural". Mientras que a las mujeres se les atribuye la capacidad de cuidar, a los varones se les atribuye la capacidad de ocupar espacios de toma de decisiones.

En la actualidad, las tareas de cuidado en los hogares y en la comunidad en general, no se encuentran distribuidas en forma equitativa entre los distintos sectores corresponsables del cuidado. Entre el Estado, el mercado, las organizaciones comunitarias, y las familias, son estas últimas y a su interior las mujeres, quienes se ocupan principalmente de estas tareas. De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021)³, en nuestro país, el 91,7% de las mujeres realizan trabajo no remunerado, mientras que el 75,1% de los varones lo realizan⁴.

En este marco, desde la Defensoría del Pueblo bonaerense nos propusimos aportar tanto al debate como a la elaboración de políticas públicas con la encuesta, entendiendo al "cuidado" tal como lo presenta el Proyecto "Cuidar en Igualdad": una necesidad, un derecho, y un trabajo. En este sentido, se consideró importante no sólo indagar sobre el estado de situación formal de las **licencias de paternidad y cuidados familiares** en el territorio provincial sino también qué sucede en los hechos. La distribución equitativa de las tareas de cuidado entre todas las personas es una condición fundamental para la consolidación de una sociedad más justa, para lo cual resulta indispensable un involucramiento activo por parte de los varones. Es por ello que buscamos **conocer la información de la que disponen los empleados sobre ambas licencias y el uso que hacen de las mismas**. Así, este informe presenta resultados de un trabajo de investigación que da cuenta no sólo de las condiciones de posibilidad, sino también en qué medida son ejercidos los **derechos a cuidar** por parte de **varones**.

Las licencias para cuidados en la Argentina

Las **licencias** son un período justificado de días durante los cuales las personas se ausentan de su lugar de trabajo, pero cobran su salario. Se otorgan por situaciones especiales tales como el matrimonio, la tenencia de un hijo/a o días asignados para el estudio. En esta investigación, se entiende como **licencias para cuidados** a los días otorgados por el nacimiento de un hijo/a y a aquellos para los cuidados por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente. En cuanto a las **prestaciones destinadas a los cuidados**, este estudio ahonda específicamente sobre el reintegro por gastos de guardería y espacios de cuidados para hijos/as.

En la construcción de un sistema de cuidados, la política de licencias es clave para alcanzar la corresponsabilidad entre los géneros. La normativa laboral, tanto para el empleo público como el privado, establece un piso mínimo de derechos, al interior de las disposiciones generales, que protege a las/os trabajadoras/es que se encuentran registradas/os y en relación de dependencia, licencias que pueden ser ampliadas en los diferentes convenios colectivos de trabajo.

² "... refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrán auto proveerse dicho cuidado. ..." (Rodríguez Enríquez, 2015: 36).

³ Según la ENUT el "trabajo no remunerado" son las actividades productivas de los hogares para sus propios miembros, y de apoyo para otros hogares, para la comunidad y voluntario.

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

⁴ En cuanto al promedio de horas diarias dedicadas al trabajo no remunerado, para el caso de las mujeres es de 6:30 hs y para los varones de 3:40 hs.

El régimen de licencias para el ámbito privado en nuestro país, que se encuentra regulado por la Ley 20.744⁵ de Contrato de Trabajo (LCT), "supedita el derecho a cuidar y ser cuidado al tipo y sector de inserción laboral" de las personas involucradas. Actualmente la ley deja fuera a monotributistas, autónomos/as y trabajadores/as independientes, como también a quienes desarrollan sus actividades en el sector informal de la economía. Además, no toma en consideración las distintas configuraciones de familias existentes (adoptantes, homoparentales, entre otras). Por otro lado, entre quienes sí acceden a las licencias se observa una gran heterogeneidad en tanto la cantidad de días otorgados puede variar de acuerdo a los convenios colectivos de trabajo.

En la actualidad, la legislación argentina establece para el empleo privado, sólo para trabajadores formales en relación de dependencia, **90 días de licencia por maternidad y 2 días de licencia por paternidad**. Por otro lado, la LCT no contempla días de licencia para cuidados por enfermedad como tal, pero pueden estar incluidos en distintos convenios colectivos de trabajo. Sólo se menciona en el marco del estado de excedencia en favor de la mujer, "cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo"⁶.

Las disposiciones de esta Ley no son aplicables a trabajadores/as dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal⁷. En cuanto al régimen de licencias de empleados/as públicos/as provinciales, las Leyes 10.430⁸ y 10.471⁹ constituyen el marco legal de gran parte de ellos/as. A fines del año 2021 se realizaron una serie de modificaciones en disposiciones a su interior que derivaron en la ampliación de los días de licencias para: personas gestantes (135 días) y no gestantes (15 días), adopción (120 a 180 días), y atención a familiar enfermo (35 días). Además, se extendieron los días por fallecimiento (1 a 3 meses), destacándose la licencia por adaptación escolar (franquicia horaria), fertilización asistida (10 días) y abrigo para niños/as (90 días) como incorporaciones respecto al esquema anterior.

Población destinataria

La encuesta estuvo dirigida a personas de género masculino, de 18 años o más, ocupadas en relación de dependencia (ya sea en el ámbito público o privado) y residentes en la provincia de Buenos Aires.

Objetivos

El objetivo principal fue conocer las características de las licencias y prestaciones destinadas a los cuidados en el ámbito laboral de los empleados en relación de dependencia. A su vez, indagar el conocimiento que tienen los empleados de éstas, y el uso que hacen de las mismas.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

El cuestionario fue diseñado en un formato online y anónimo. Se ejecutó tanto de forma auto-administrada como por parte de personal de las delegaciones de la institución, en distintos puntos de la provincia. La encuesta permaneció habilitada desde el 15/6 hasta el 31/8 del 2022, período en el cual se registraron un total de 484 casos.¹⁰

DATOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se presentan los principales emergentes ordenados de acuerdo a los siguientes bloques de análisis: 1) caracterización sociodemográfica de la muestra; 2) prestaciones destinadas a los cuidados; 3) licencia por paternidad; 4) licencia para el cuidado por enfermedad; 5) reacciones por el uso de estas licencias; 6) opinión general sobre modificaciones del régimen de licencias.

1. Caracterización sociodemográfica de la muestra

Los datos presentados en este informe corresponden a personas que residen en la provincia de Buenos Aires y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Ésta última se incluye como parte del Área Metropolitana de Bs. As (AMBA).

⁵ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

⁶ La Ley 20.744 no contempla días para cuidado de familiar enfermo. Se realiza mención en los capítulos II y IV de esta norma.

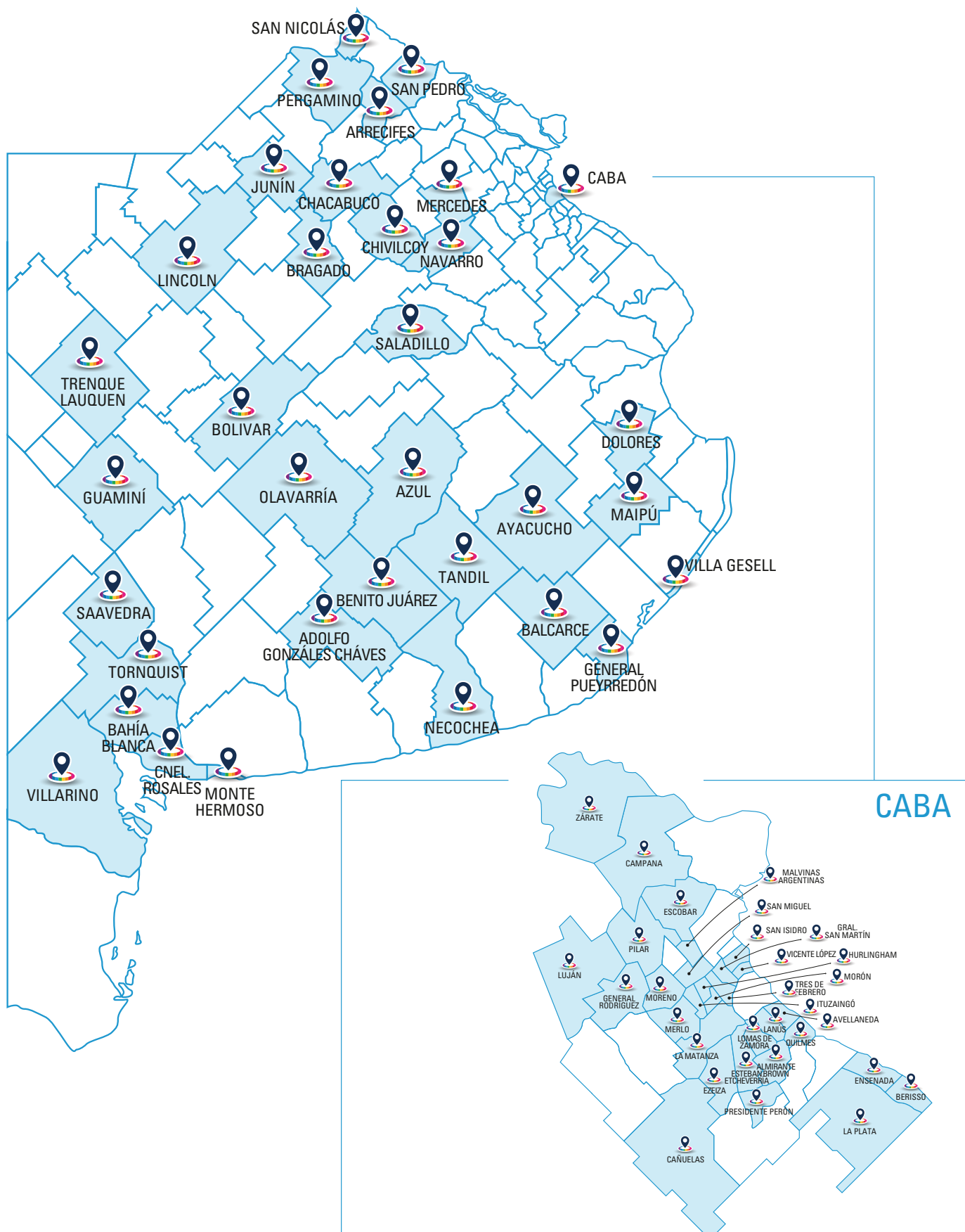
⁷ Como tampoco son aplicables a personal de casas particulares y trabajadores agrarios.

⁸ Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-10430-123456789-0abc-defg-034-0169bvorpel/actualizacion>

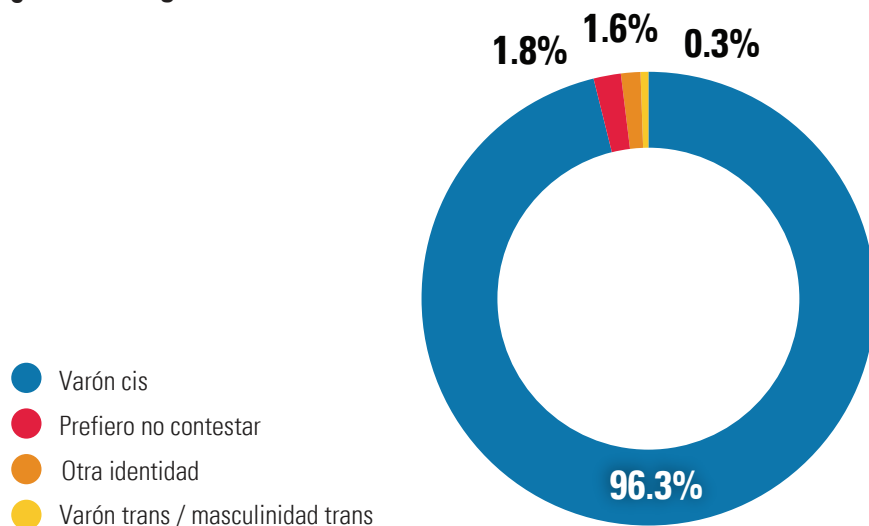
⁹ Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-10471-123456789-0abc-defg-174-0100bvorpel/actualizacion>

¹⁰ Este número total contiene personas que señalaron no trabajar en relación de dependencia y fueron desestimadas en el análisis.

Del total de la muestra (381 casos), el 63% se encuentra viviendo en localidades del territorio bonaerense fuera del AMBA, mientras que el 37% en localidades de esta zona de la provincia. En el mapa siguiente se indican los 64 municipios de los cuales se obtuvieron respuestas.

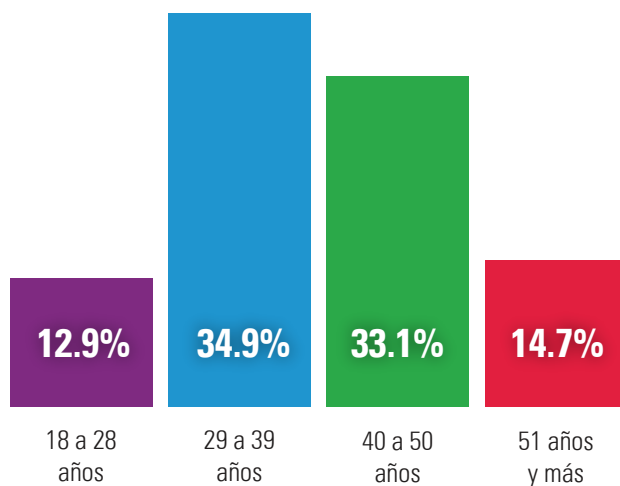


¿Cuál es tu género?



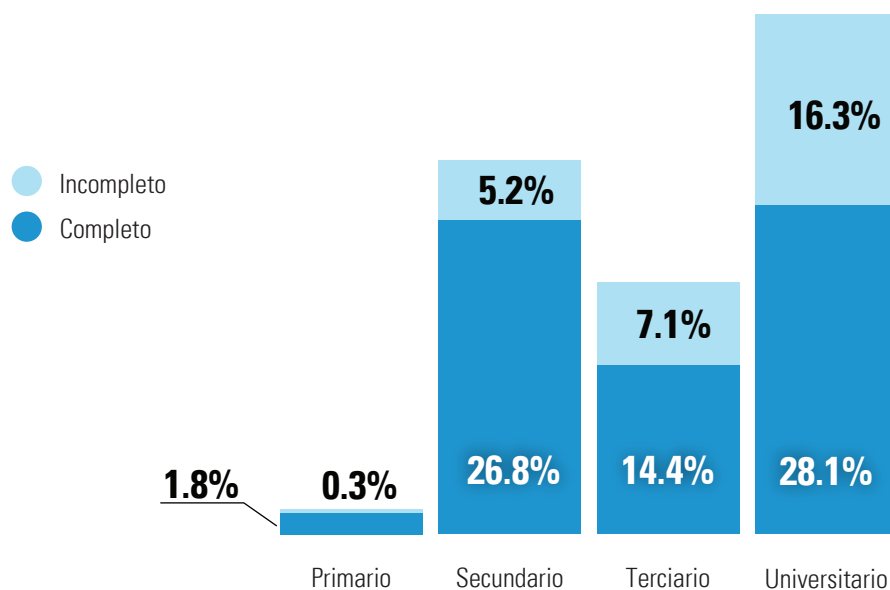
De los encuestados, el 96,8% se identifica como "varón cis". El 3% restante se reparte entre personas que se identifican con "otra identidad" (1,6%), como "varón trans/masculinidad trans" (0,03%) o prefieren no contestar (1,8%).

¿Cuál es tu edad?



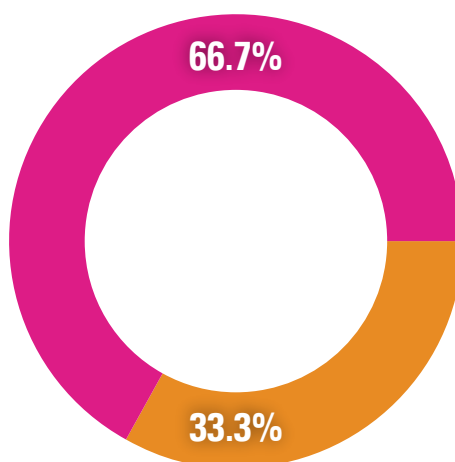
En relación a la edad, si bien hay encuestados en todos los grupos etarios, el 72,5% se encuentra entre los 29 y 50 años. El porcentaje restante se distribuye entre el grupo de 18 a 28 años (12,9%) y de 51 años y más (14,7%).

¿Cuál es tu último nivel de estudios alcanzado?



En cuanto a los estudios cursados, la mayoría indica haber alcanzado estudios terciarios (14,4% completo y 7,1% incompleto) o universitarios (28,1% completo y 16,3% incompleto). Por su parte, el nivel secundario agrupa el 32% (26,8% completo y 5,2%), ubicando al nivel primario en último lugar, con un porcentaje significativamente menor (1,8% completo y 0,3% incompleto).

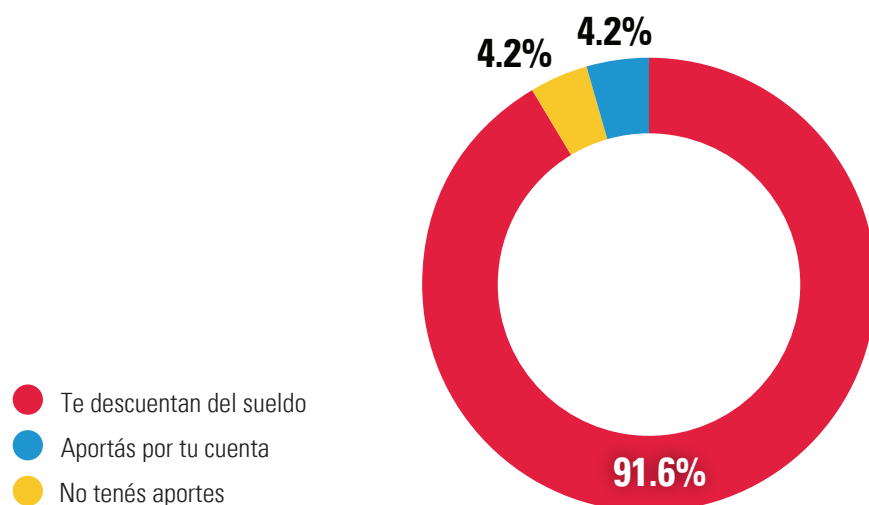
Trabajás en relación de dependencia como...



- Empleado para una empresa / negocio / institución privada
- Empleado para una institución pública

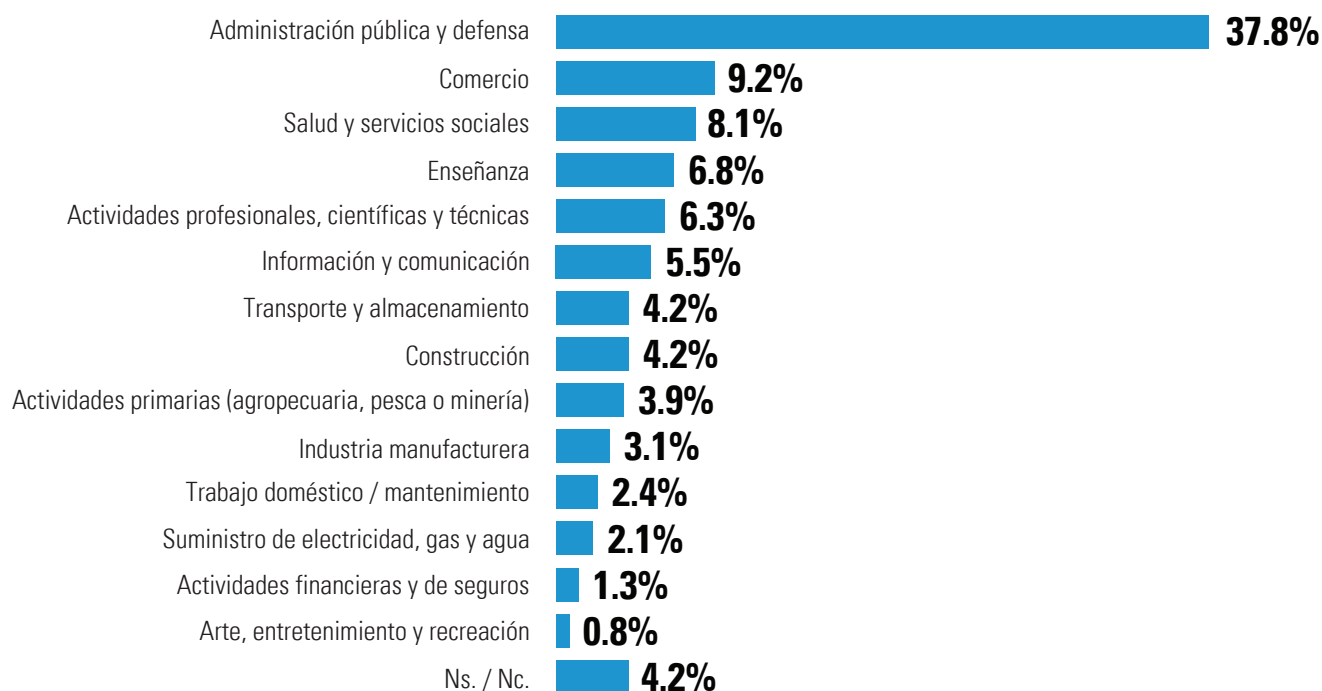
Como se mencionó anteriormente, la población destinataria de este relevamiento comprende varones empleados en relación de dependencia, tanto del ámbito público como privado. De quienes respondieron, el 66,7% señala trabajar como "empleado para una empresa/negocio/institución privada" y el 33,3% como "empleado para una institución pública".

En relación a los aportes para la jubilación...



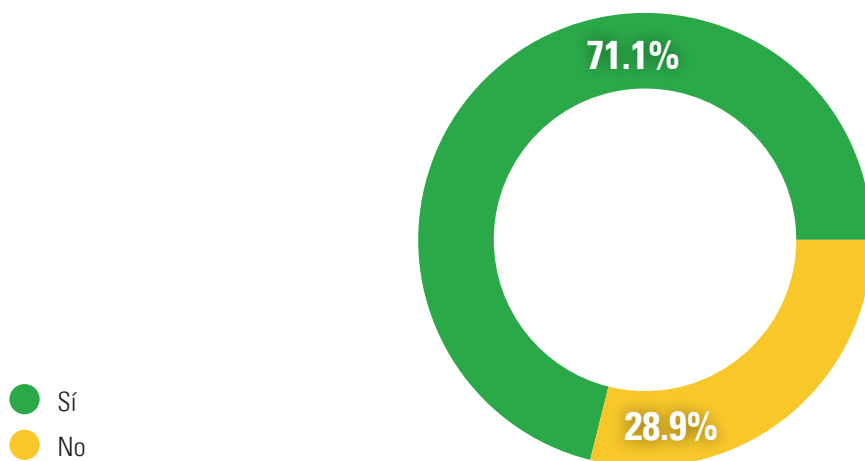
A una amplia mayoría de los trabajadores relevados les descuentan los aportes de su sueldo (91,6%). Por su parte, el valor restante se distribuye en partes iguales entre quienes aportan por su cuenta (4,2%) y quienes no tienen aportes (4,2%).

¿Cuál es la actividad principal del lugar en el que trabajás?



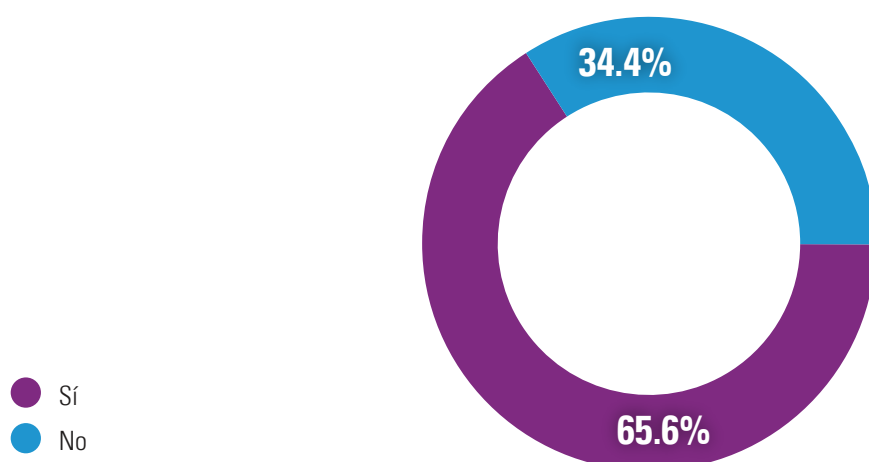
Las actividades económicas¹¹ de sus lugares de trabajo resultan diversas, ubicándose entre las primeras 5: administración pública y defensa (37,8%), comercio (9,2%), salud y servicios sociales (8,1%), enseñanza (6,8%), y actividades profesionales, científicas y técnicas (6,3%).

¿Tenés personal a cargo en tu trabajo?



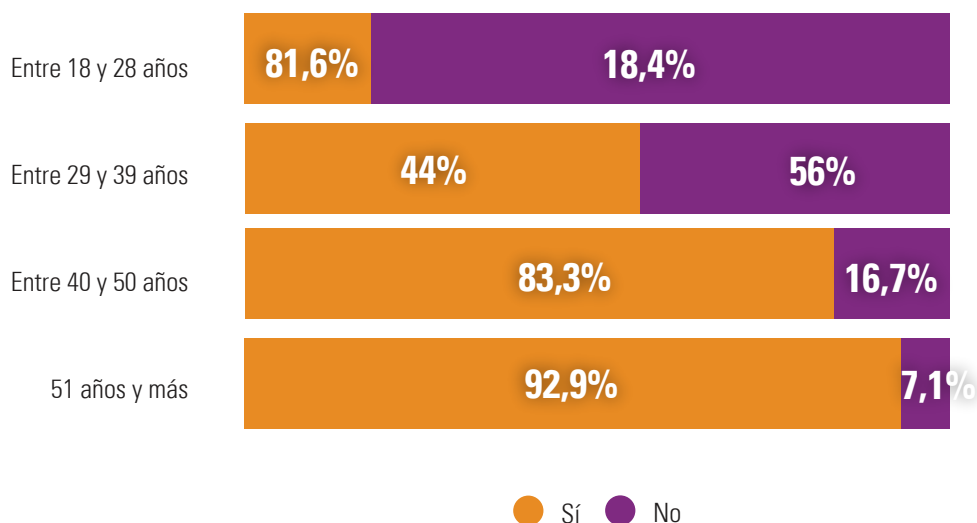
Al indagar sobre la posición de los trabajadores dentro de la estructura organizacional de su espacio laboral, el 71,1% señala no tener personas a su cargo. Por su parte, quienes manifiestan tener algún tipo de cargo jerárquico representan el 28,9% del total.

¿Tenés hijos/as?



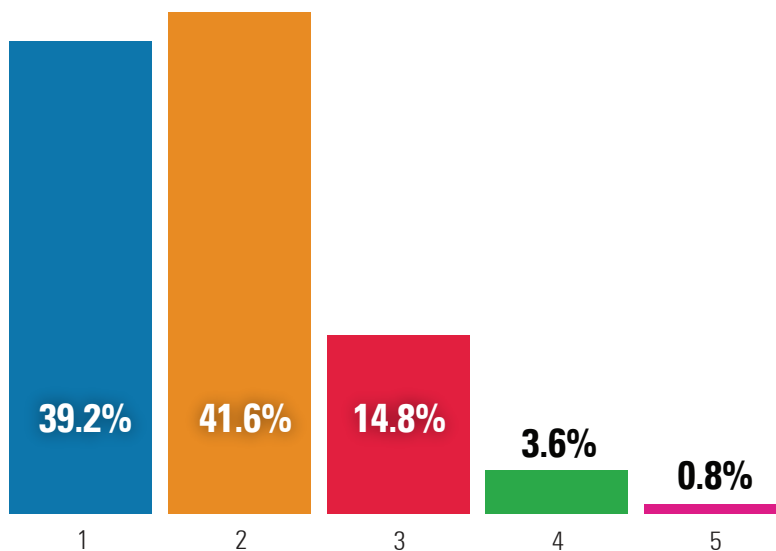
¹¹ La clasificación de actividades es de elaboración propia, a partir de las categorías del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la Argentina 2022 y de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018.

Porcentaje de padres, por grupo etario



Del total de encuestados, el 65% afirma tener hijos/as en la actualidad. El peso relativo de varones con hijos/as se incrementa en la medida que avanza su edad. Mientras que en el grupo de 29 a 39 años el porcentaje de quienes son padres representa el 56%, en el grupo "de 51 años y más" este número asciende al 92,9%.

¿Qué cantidad de hijos/as tenés?



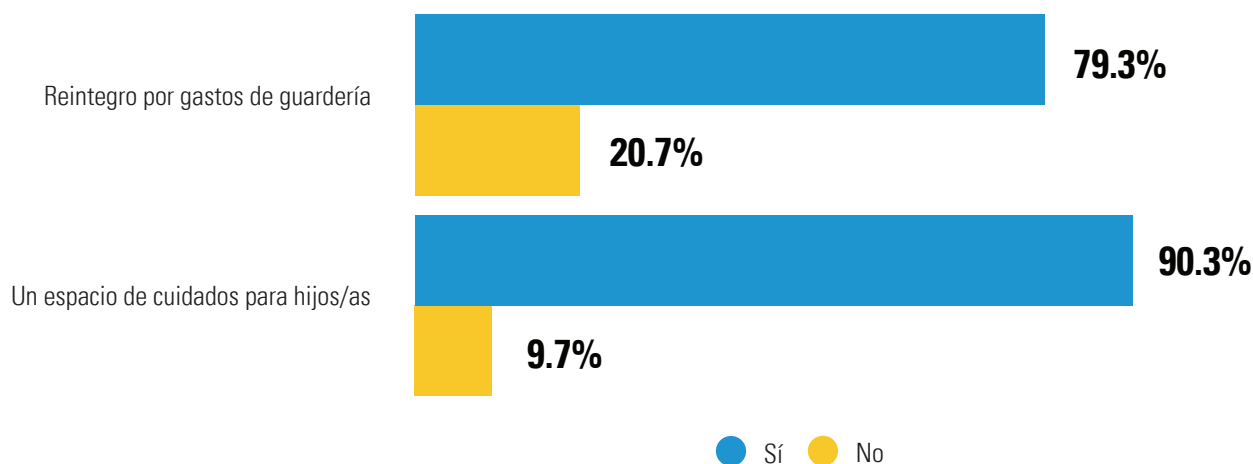
La mayoría de los empleados que son padres tienen 1 (39,2%) o 2 (41,6%) hijos/as. El restante 19,2% tiene entre 3 y 5 hijos/as.

2. Prestaciones destinadas a los cuidados

En este segundo apartado se analiza, en primer lugar, el conocimiento que poseen los empleados de los distintos ámbitos sobre la existencia de prestaciones destinadas a los cuidados en su trabajo actual. En segundo lugar, cuál es el porcentaje de estas prestaciones, por tipo de ámbito laboral.

Conocimiento sobre la existencia de prestaciones destinadas a los cuidados

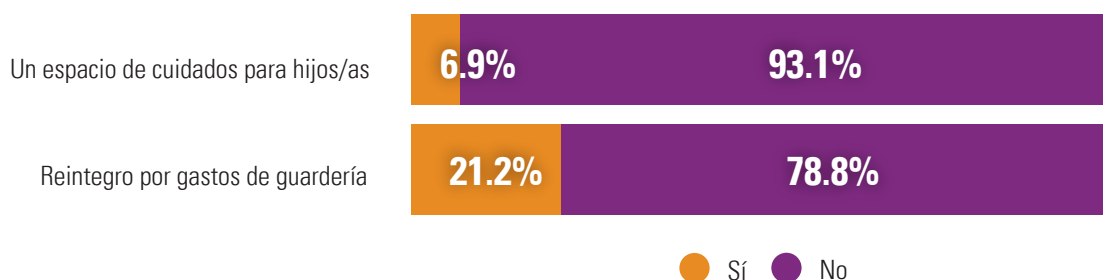
Conocimiento sobre la existencia en tu trabajo actual, de...



En relación al conocimiento de los encuestados sobre la existencia de distintas prestaciones que hacen al cuidado en su lugar de trabajo, se observa que el 79,3% conoce la existencia del "reintegro por gastos de guardería" y el 90,3% la existencia de "un espacio de cuidados para hijos/as". Sin embargo, llama la atención que hay un porcentaje de empleados que desconoce la existencia de ambas prestaciones. Respecto a este punto, se verifica en las respuestas obtenidas que el 20,7% de los encuestados no saben si existe o no el reintegro por guardería en su lugar de trabajo¹².

Existencia de prestaciones destinadas a los cuidados

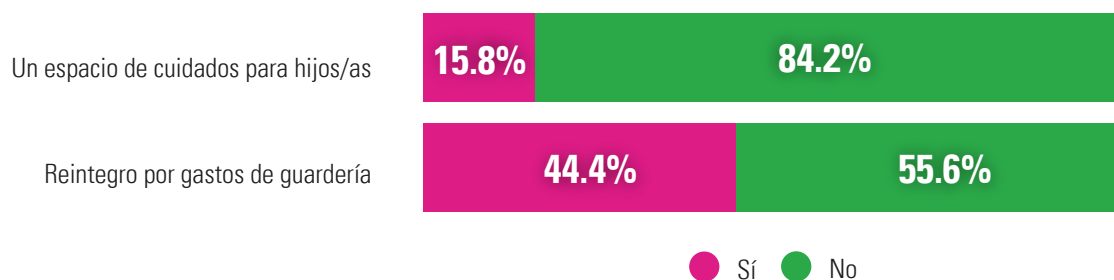
En tu actual trabajo, como empleado para una empresa / negocio / institución privada, ¿existe...



¹² Vale resaltar que estos valores representan las respuestas de quienes, tanto en el ámbito público como el privado, manifestaron tener conocimiento sobre la existencia de estas prestaciones.

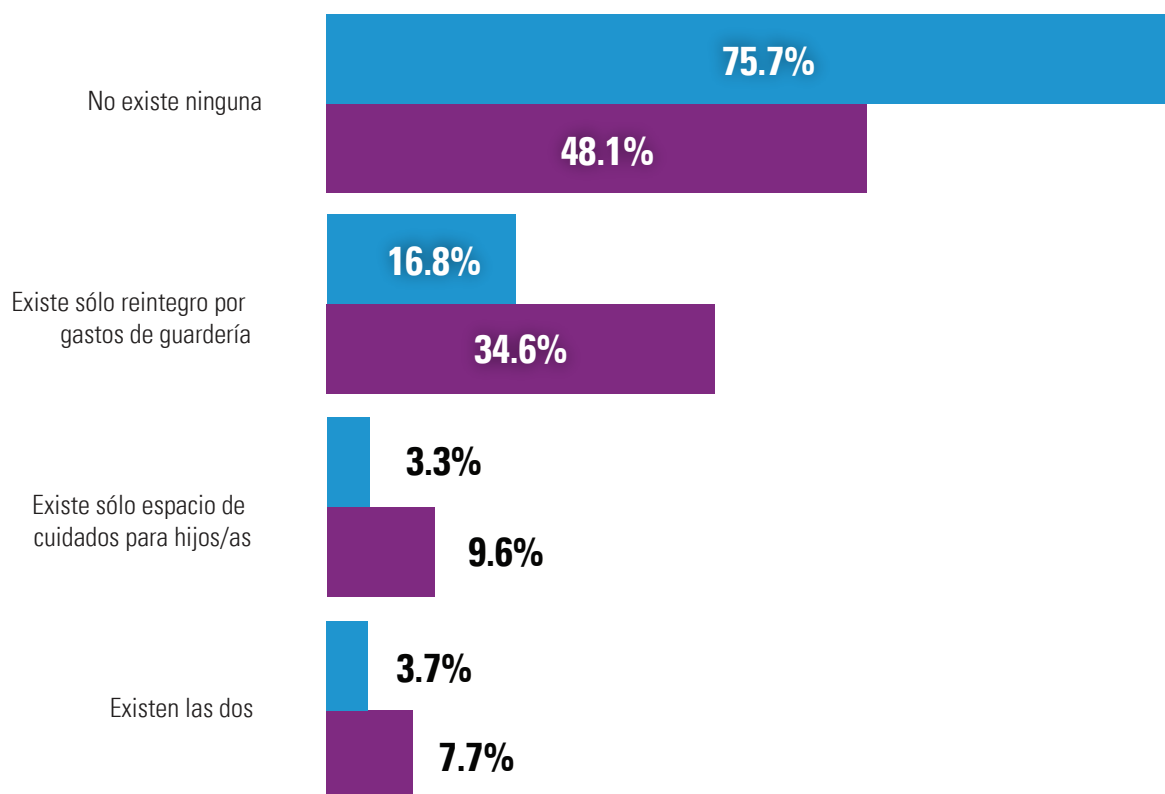
De la totalidad de empleados del ámbito privado, 9 de cada 10 aproximadamente afirma no contar con "un espacio de cuidado para hijos/as" (93,1%) en su lugar de trabajo. Asimismo, 8 de cada 10 no cuenta con "reintegro por gastos de guardería" (78,8%).

En tu actual trabajo como empleado para una institución pública, ¿existe...



De la totalidad de empleados del ámbito público, la mayoría también indica la inexistencia de "un espacio de cuidado para hijos/as" (84,2%). A su vez, más de la mitad indica la inexistencia de "reintegro por gastos de guardería" (55,6%).

Existencia de espacio de cuidados para hijos/as y/o reintegro por gastos de guardería por tipo de ámbito laboral



- Empleado para una empresa / negocio / institución privada
- Empleado para una institución pública

Si se analiza la existencia de estas prestaciones por tipo de ámbito laboral, resulta atendible la situación donde no existe ni una ni otra. En el caso del ámbito privado, esta situación es puesta de manifiesto por el 75,7% de los encuestados. Para el ámbito público, este número desciende al 48,1% del total de respuestas. Si bien el porcentaje de quienes manifestaron no contar ni con reintegro por guardería ni con existencia de espacio de cuidado para hijos/as en el ámbito laboral público es significativamente menor al del privado, constituye un número llamativamente elevado.

3. Licencia por paternidad

El presente bloque se propone, en primera instancia, indagar sobre el conocimiento que poseen los trabajadores sobre la existencia de la licencia por paternidad en su trabajo actual y sus características. En segunda instancia, aborda el uso que hicieron de ésta y ahonda sobre los motivos por los cuales no fue utilizada.

Conocimiento sobre la existencia de la licencia por paternidad

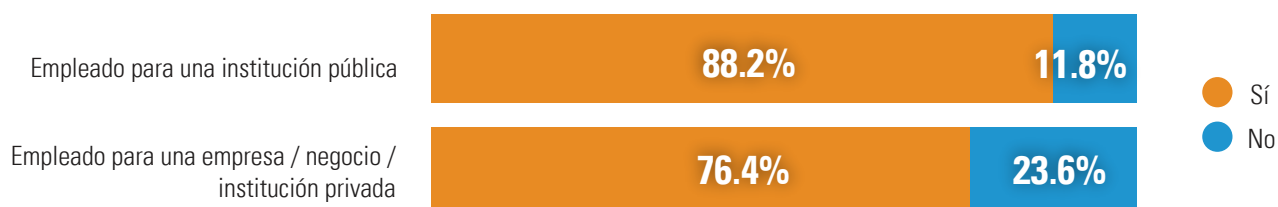
Conocimiento sobre la existencia de la licencia por paternidad en su trabajo actual por tipo de ámbito laboral



En cuanto a conocer si existe o no la licencia por paternidad, se observa que el conocimiento es similar tanto en el ámbito público (83,5%) como en el privado (80,3%). Sin embargo, alrededor de **2 de cada 10 empleados desconoce la existencia de esta licencia en su actual trabajo.**

Existencia de la licencia por paternidad

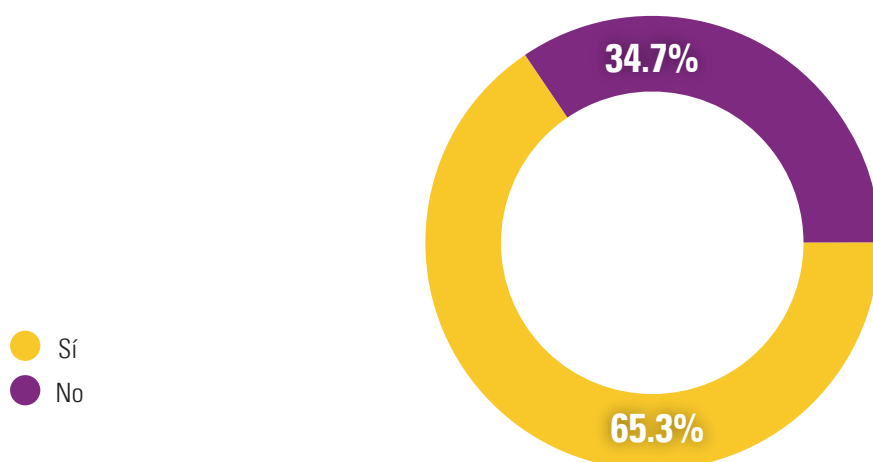
Existencia de la licencia por paternidad en su trabajo actual por tipo de ámbito laboral



Acerca de la existencia de este derecho en sus espacios de trabajo, el 88,2% de los empleados del ámbito público indican que la licencia por paternidad existe. Por otro lado, en el ámbito privado, el 76,5% de los empleados afirman que también existe esta licencia en su actual trabajo. Se destaca que, para el caso del ámbito privado, el 23,5% manifiesta no contar con licencia por paternidad.¹³

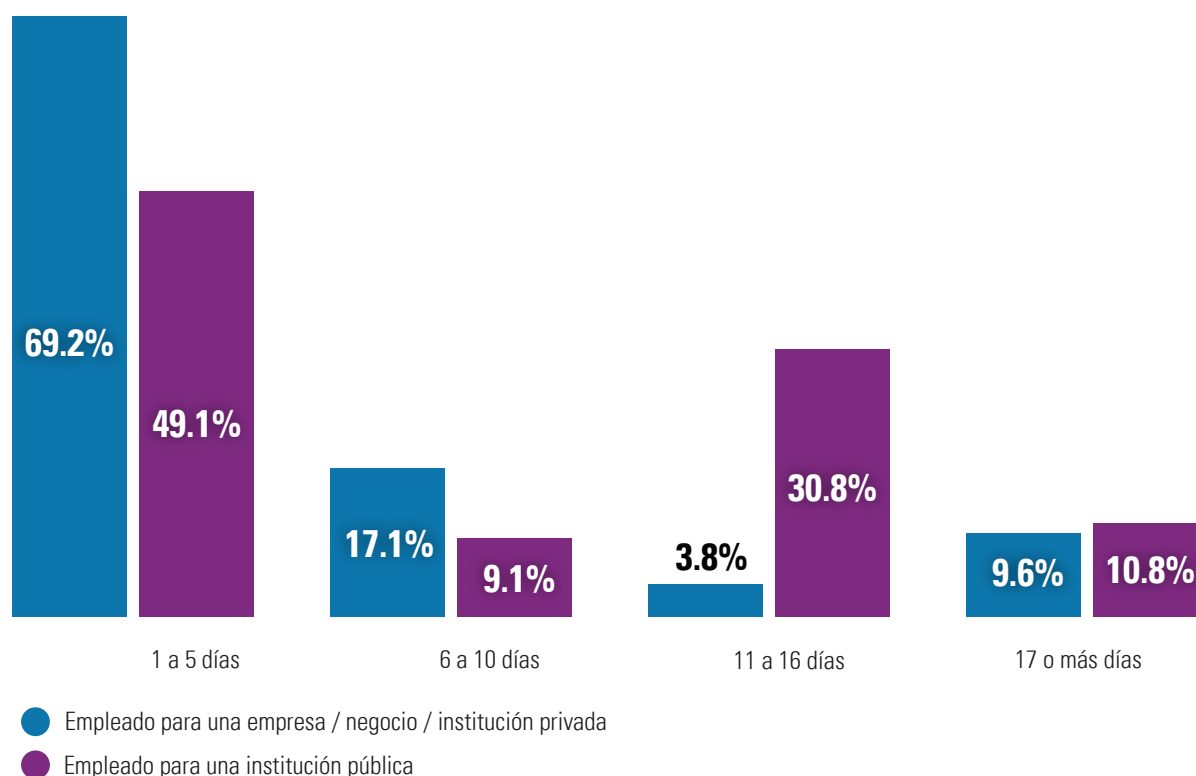
Conocimiento sobre las características de la licencia por paternidad

¿Sabés qué cantidad de días comprende la licencia por paternidad?



El 65,3% de los empleados, tanto del ámbito público como del privado, manifiesta conocer la cantidad de días que comprende la licencia por paternidad. Ahora bien, aproximadamente 3 de cada 10 señalan desconocer la duración de la misma.

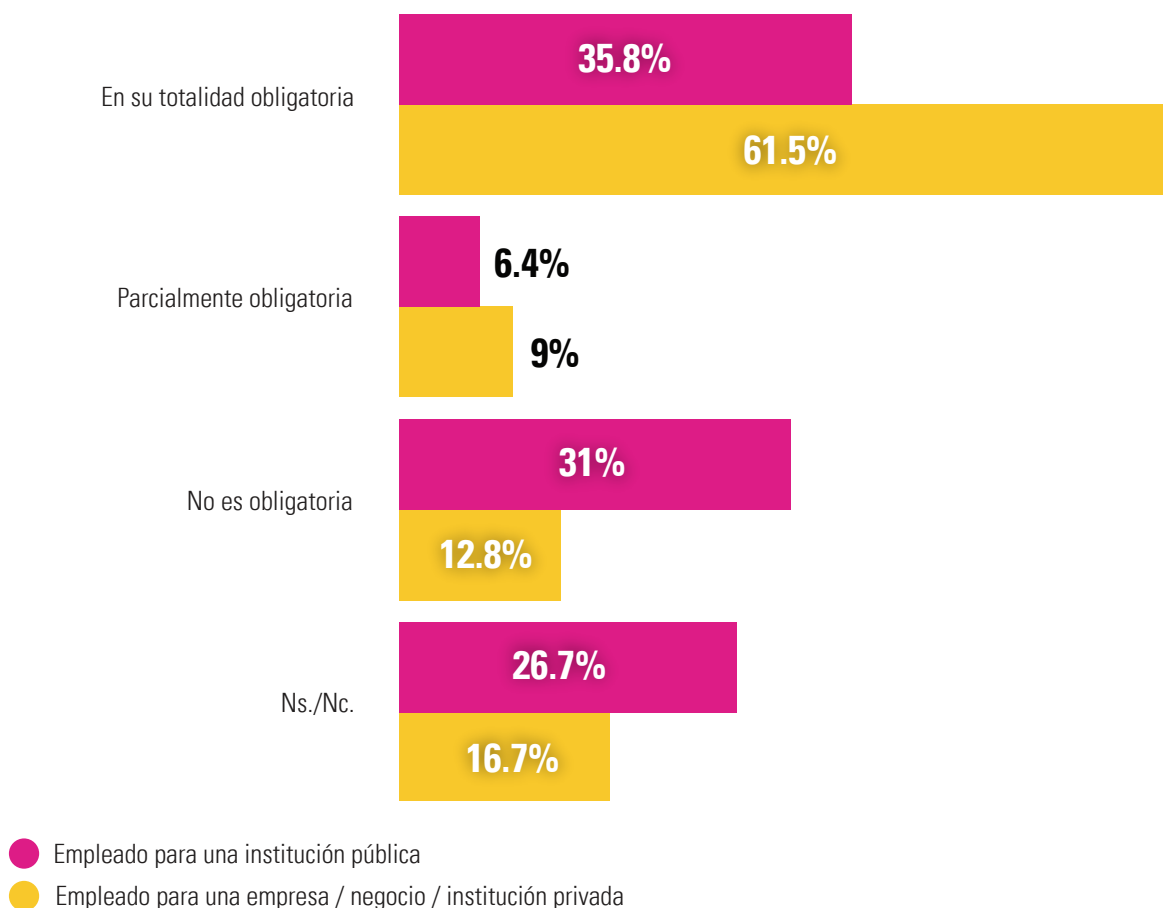
Cantidad de días de licencia por paternidad por tipo de ámbito laboral



¹³ Vale resaltar que estos valores representan las respuestas de quienes, tanto en el ámbito público como el privado, manifestaron tener conocimiento sobre la existencia de estas prestaciones.

Resulta interesante la comparación sobre la cantidad de días de licencia por paternidad de acuerdo al tipo de ámbito laboral. En el ámbito privado, la duración de "1 a 5 días" alcanza alrededor de 7 de cada 10 empleados, y en el ámbito público a 5 de cada 10. En el caso del ámbito privado, el segundo lugar lo ocupa de "6 a 10 días" (17,1%). Por su parte, el 30,8% de quienes trabajan en el ámbito público indica contar con un periodo de "11 a 16 días". Este número desciende significativamente en el caso del empleo privado, siendo solo el 3,8% de los trabajadores los que manifiestan contar con ese número de días.

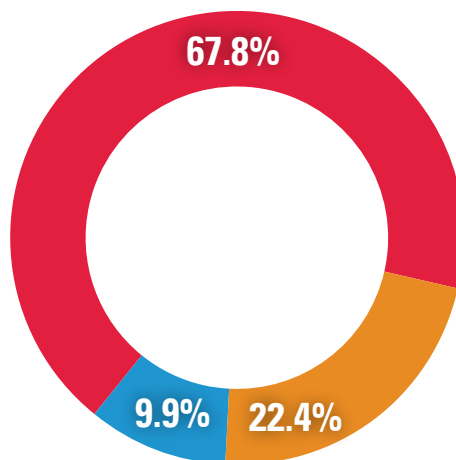
Carácter de la licencia por paternidad por tipo de ámbito laboral



Siguiendo con las características de la licencia por paternidad, además de los días se consultó por la obligatoriedad de la misma. En este sentido, se pone de manifiesto que es obligatoria en su totalidad para el 61,5% de los empleados privados, mientras que en el ámbito público sólo alcanza el 35,8%. Además, se denota un porcentaje de empleados que indican desconocer si esta licencia es obligatoria o no, apenas mayor en el ámbito público (26,7%) respecto del privado (16,7%).

Uso de la licencia por paternidad

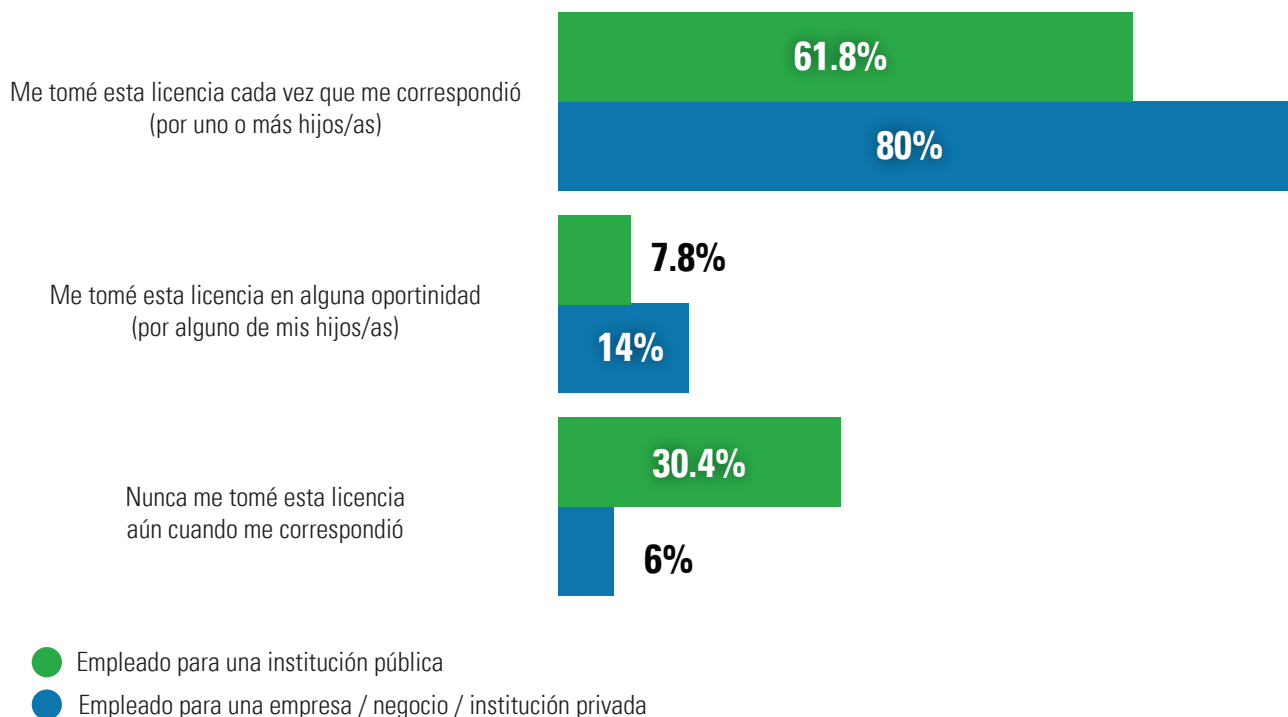
Uso de licencia por paternidad



- Me tomé esta licencia cada vez que me correspondió (por uno o más hijos/as)
- Me tomé esta licencia en alguna oportunidad (por alguno de mis hijos/as)
- Nunca me tomé esta licencia aún cuando me correspondió

En relación al uso que hicieron de esta licencia los encuestados padres¹⁴, tanto del ámbito público como privado, se advierte que el 67,8% señala haberse tomado la licencia por paternidad cada vez que le correspondió, mientras que el 9,9% se la tomó solo en alguna oportunidad (por alguno/a de sus hijos/as). En cuanto al porcentaje restante, resulta interesante resaltar que **2 de cada 10 de ellos no se tomó la licencia por paternidad aun correspondiéndole**.

Uso de la licencia por paternidad por tipo de ámbito laboral

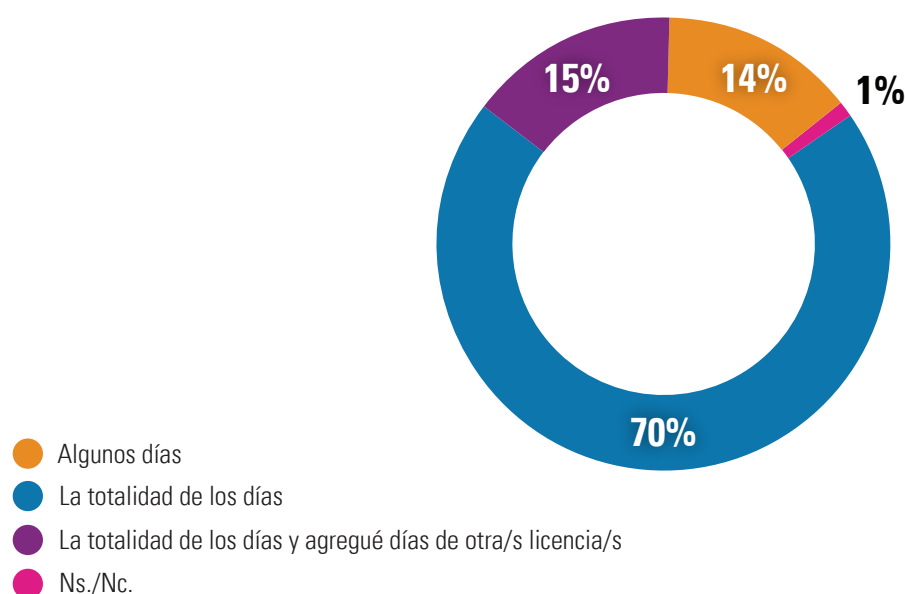


¹⁴ Las preguntas del cuestionario sobre el uso de la licencia por paternidad hacen referencia a los hijos/as nacidos/as durante su trabajo actual.

El uso de esta licencia por parte de los encuestados que fueron padres durante su trabajo actual no se comporta igual en el ámbito público que en el privado. El gráfico anterior permite ver que **la licencia por paternidad es más usada por empleados del ámbito privado**. Quienes señalan habérsela tomado cada vez que le correspondió representan el 80% de los casos, mientras que este número desciende a un 61,8% en empleados del ámbito público. A su vez, también es menor el porcentaje de empleados públicos que manifiestan habérsela tomado en alguna oportunidad por el nacimiento de alguno/a de sus hijos/as (7,8%) respecto a quienes manifestaron lo mismo del ámbito privado (14%).

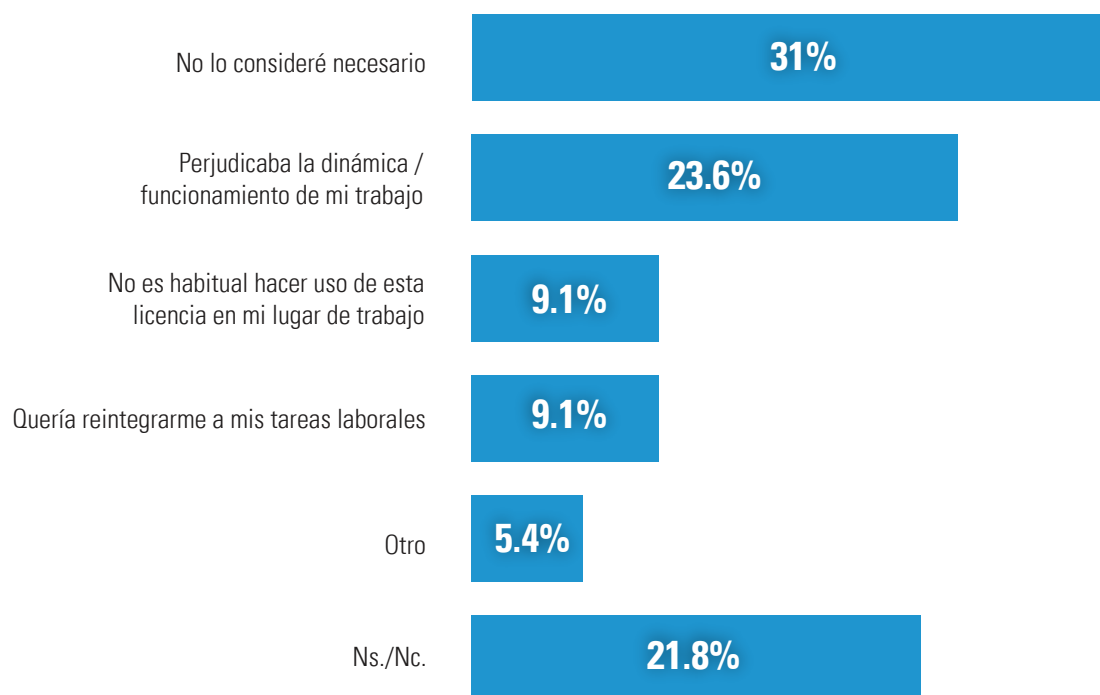
Por último, se observa que **3 de cada 10 empleados del ámbito público señalan no haberse tomado nunca la licencia por paternidad aun cuando les correspondió tomarla**. Esto ocurre en menor medida en el ámbito privado, debido a que sólo el 6% de ellos mencionó no haberla tomado.

En caso de haberte tomado la licencia por paternidad, te tomaste...



Entre quienes se tomaron la licencia cada vez que les correspondió o se la tomaron en alguna oportunidad (por el nacimiento de alguno/a de sus hijos/as), se aprecia que la mayoría señala haberse tomado la totalidad de los días (70%). En segundo lugar, se advierte que un 15% indica haberse tomado la totalidad, agregando días de otra/s licencia/s (como puede ser el caso de la licencia por descanso anual, entre otras). En tercer y último lugar, un 14% refiere sólo haberse tomado algunos días.

En caso de no haberte tomado la licencia por paternidad o haberte tomado sólo algunos días, ¿cuál/es fueron los motivos?

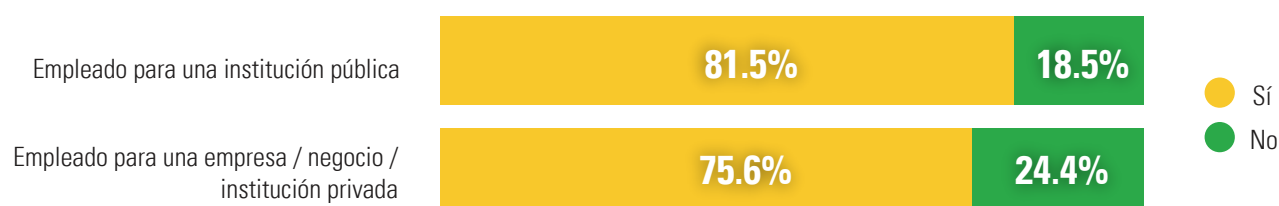


De quienes no se tomaron esta licencia aun cuando les correspondió o no se tomaron la totalidad de los días comprendidos emergen **diferentes motivos**. En primer lugar, la categoría más seleccionada es "no lo consideré necesario" (31%). En segundo lugar, se ubica la categoría "perjudicaba la dinámica / funcionamiento de mi trabajo" (23,6%). Por último, con un peso equivalente, surgen las siguientes: "no es habitual hacer uso de esta licencia en mi lugar de trabajo" y "quería reintegrarme a mis tareas laborales" (9,1% para cada una de éstas).

4. Licencia para el cuidado por enfermedad

En este cuarto apartado se analiza en primer lugar, el conocimiento que poseen los empleados, tanto del ámbito público como del privado, de la existencia y características de la licencia para el cuidado por enfermedad en su trabajo actual. En segundo lugar, se aborda el uso que hicieron de ésta licencia durante el último año. Por último, se indaga en caso de no haberla utilizado, cuáles fueron los motivos.

Conocimiento sobre la existencia de la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente en su trabajo actual por tipo de ámbito laboral

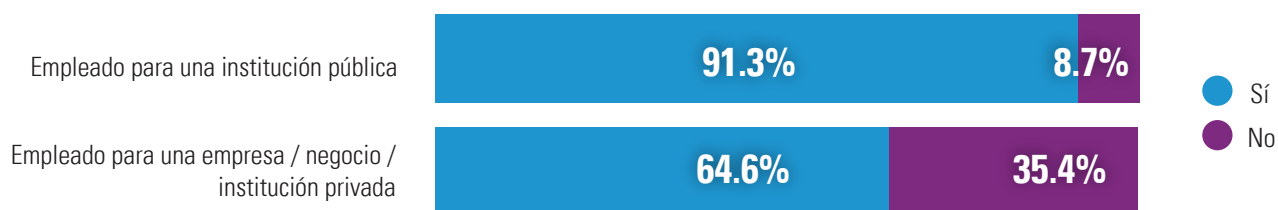


Conocimiento sobre la existencia de la licencia para el cuidado por enfermedad

La mayoría de los empleados conocen la existencia en su trabajo actual de la licencia para el cuidado por enfermedad. Sin embargo, no saben si existe un 24,4% de quienes trabajan para el ámbito privado y un 18,5% de quienes trabajan para el ámbito público. Este último dato resulta importante destacar en tanto implica que **2 de cada 10 empleados aproximadamente desconocen si tienen o no este derecho**.

Existencia de la licencia para el cuidado por enfermedad

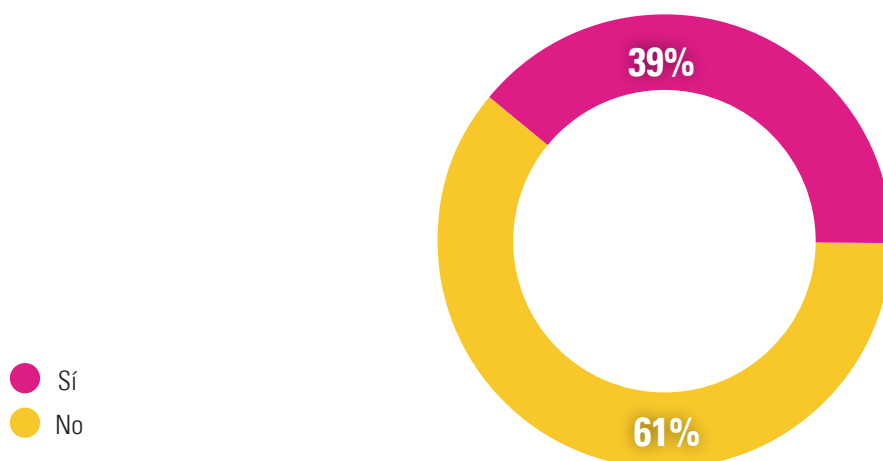
Existencia de la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente en su trabajo actual por tipo de ámbito laboral



La existencia de esta licencia es notablemente dispar si se compara por tipo de ámbito laboral. En el caso de quienes trabajan para una institución pública alcanza el 91,3%. Entre quienes trabajan para una empresa/negocio/institución privada es del 64,6%.

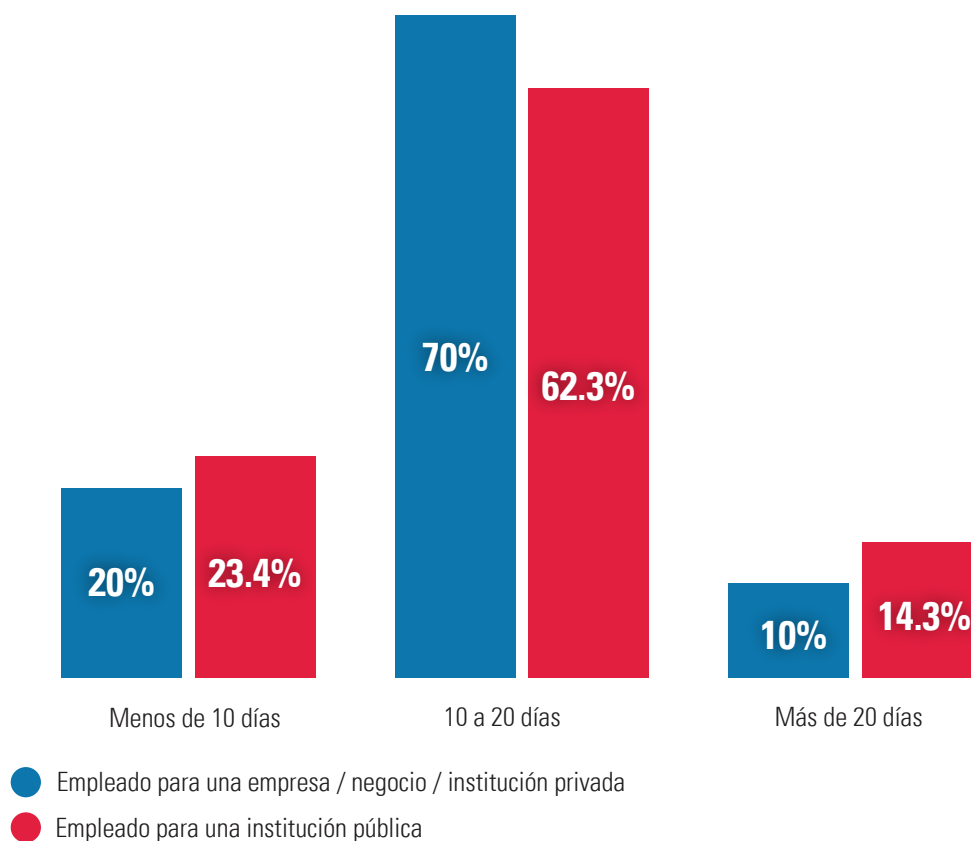
Conocimiento sobre las características de la licencia para el cuidado por enfermedad

¿Sabés qué cantidad de días comprende la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente por año?



Quienes manifiestan conocer la existencia de la licencia para cuidados fueron consultados respecto de las características de la misma. Tomando sus respuestas, se evidencia que, de la totalidad de encuestados, casi 4 de cada 10 desconoce la cantidad de días contemplados en esta licencia, por año, en su trabajo actual.

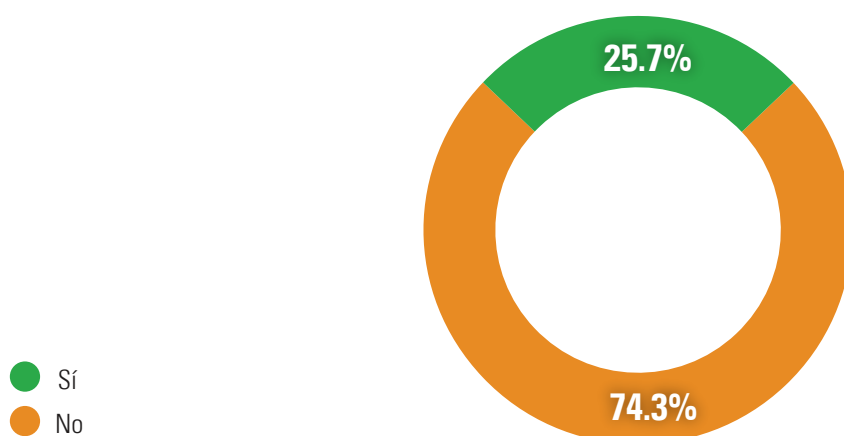
Cantidad de días de licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente por año por tipo de ámbito laboral



La cantidad de días de licencia para el cuidado por enfermedad en ambos ámbitos laborales se ubica principalmente entre los 10 a los 20 días. Por otra parte, 2 de cada 10 empleados aproximadamente tienen menos de 10 días, y sólo 1 de cada 10 tiene más de 20 días.

Uso de la licencia para el cuidado por enfermedad

En el último año, ¿necesitaste usar la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente por año?



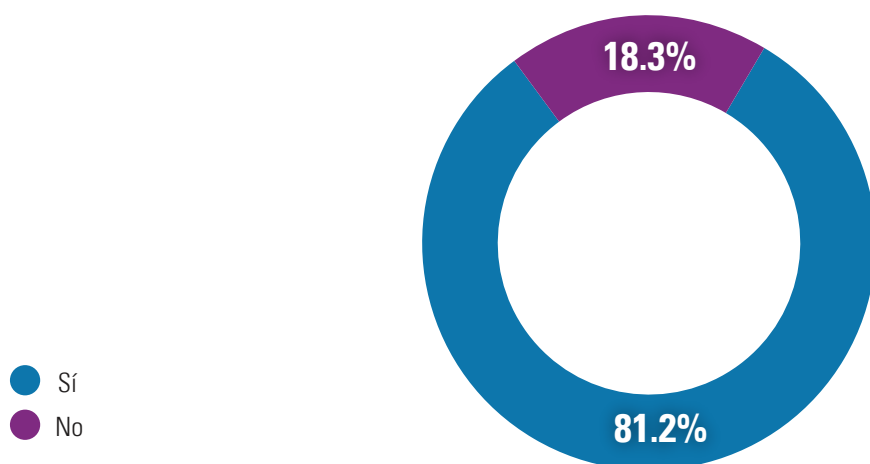
Como se mencionó anteriormente la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente no existe en todos los ámbitos laborales. Entre los empleados que cuentan con este derecho, 7 de cada 10 indica no haber necesitado utilizarla en el último año. Sólo el 25,7% de los trabajadores señalan haber necesitado utilizarla durante el período de referencia.

En el último año, ¿necesitaste usar la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente?



Si se analiza la necesidad del uso de esta licencia¹⁵ entre quienes son padres y quienes no lo son, se observa que el 32,9% de los empleados con hijos/as refieren haberla necesitado durante el último año. Se destaca en este punto que aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores con hijos/as indica no haber necesitado utilizar la licencia. Respecto de quienes no tienen hijos/as, sólo el 10,1% de los empleados manifiesta haber necesitado usar la licencia por cuidados. Vale recordar aquí que este tipo de licencias, en general, incluye no sólo a hijo/as sino a toda "persona a cargo, familiar y/o conviviente". Si bien dado el alcance de esta investigación aquí se compara el uso entre quienes son o no padres, llama la atención el bajo uso de esta licencia por parte de este último grupo, tomando en cuenta la amplitud de personas que podrían requerir cuidados a lo largo de un año.

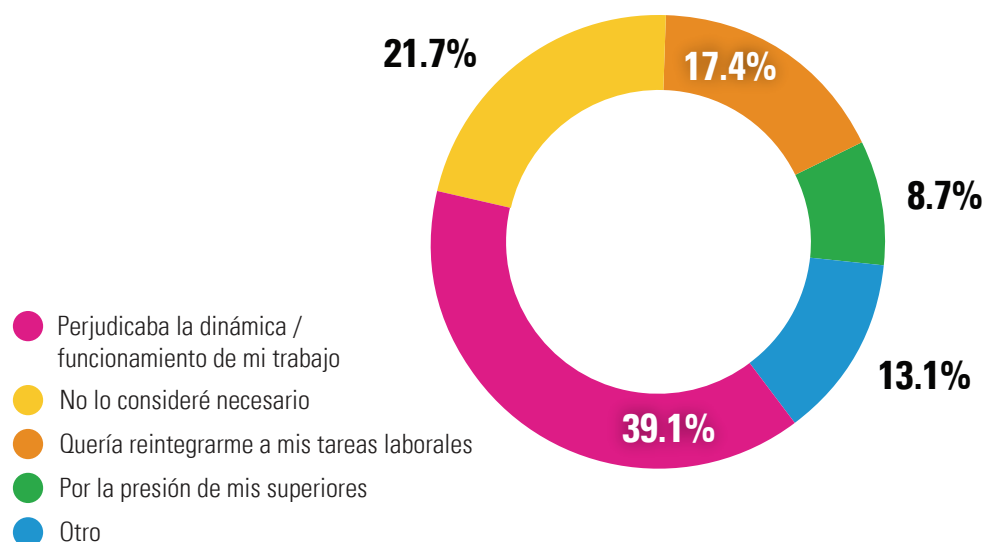
¿Te tomaste los días de licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente que necesitaste?



Entre aquellos trabajadores que indican haber necesitado utilizar esta licencia, el 81,3% hizo uso efectivo de la misma. Esto implica que aproximadamente 2 de cada 10 trabajadores que necesitaron utilizar la licencia por cuidados, afirman no habérsela tomado en el último año.

¹⁵ Es importante tener en cuenta que la consulta incluyó el 2021, el último año de pandemia, momento en el cual muchos trabajadores continuaron teletrabajando y pudieron no hacer un uso formal de esta licencia.

En caso de no haberte tomado la licencia para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, familiar y/o conviviente, ¿cuál/es fueron los motivos?



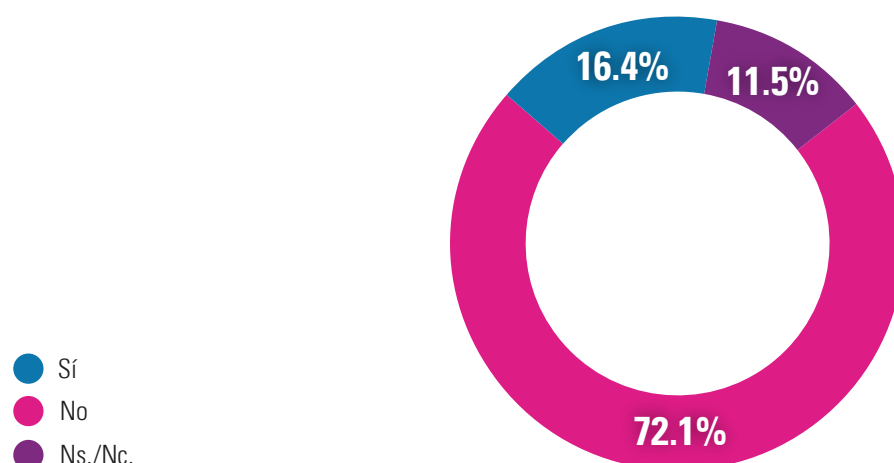
El principal motivo esbozado por los trabajadores del no uso de esta licencia para cuidados, aun cuando indicaron necesitarla, fue "perjudicaba la dinámica / funcionamiento de mi trabajo" (39,1%). El segundo y el tercer motivo señalados fue "no lo consideré necesario" (21,7%) y "quería reintegrarme a mis tareas laborales" (17,4%).

5. Reacciones por el uso de licencia por paternidad y/o para cuidados por enfermedad

En este apartado, se exploran las respuestas obtenidas al consultar por las reacciones dentro de los espacios de trabajo frente a varones que deciden hacer uso de la licencia por paternidad y/o la licencia por cuidados. Vale mencionar aquí que, a los fines de facilitar la comprensión de las preguntas, se hizo hincapié en las expresiones de connotación negativa.

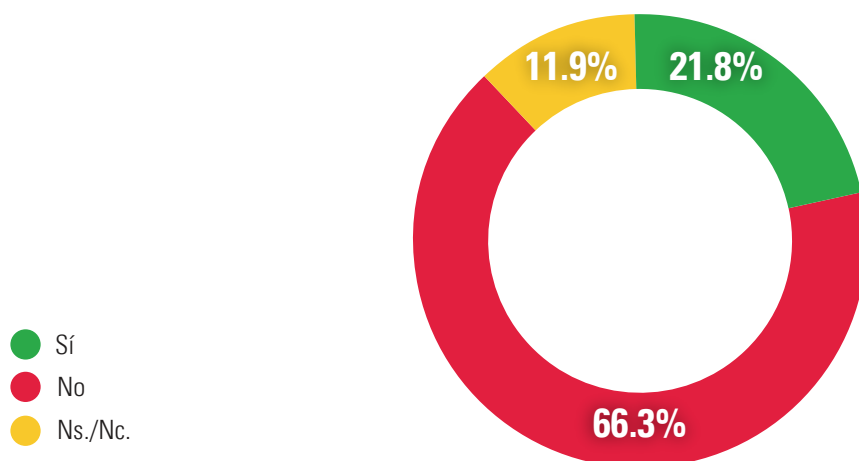
Existencia de comentarios/bromas/cuestionamientos

Existencia de comentarios / bromas / cuestionamientos ante el uso de licencias de varones



Del total de empleados que disponen, en su ámbito laboral, de alguna o ambas licencias consultadas, el 16,4% afirma la existencia de comentarios/bromas/cuestionamientos por la utilización de éstas. A su vez, a quienes pudieron identificar comentarios se les consultó si podían mencionar algún ejemplo, entre los que se destacan: "dominado", "de esas cosas se encargan las minas", "ay... ahora trabaja de enfermero", "si la que lo tuvo fue tu señora" y "que soy mariquita y que eso lo hacen las mujeres".

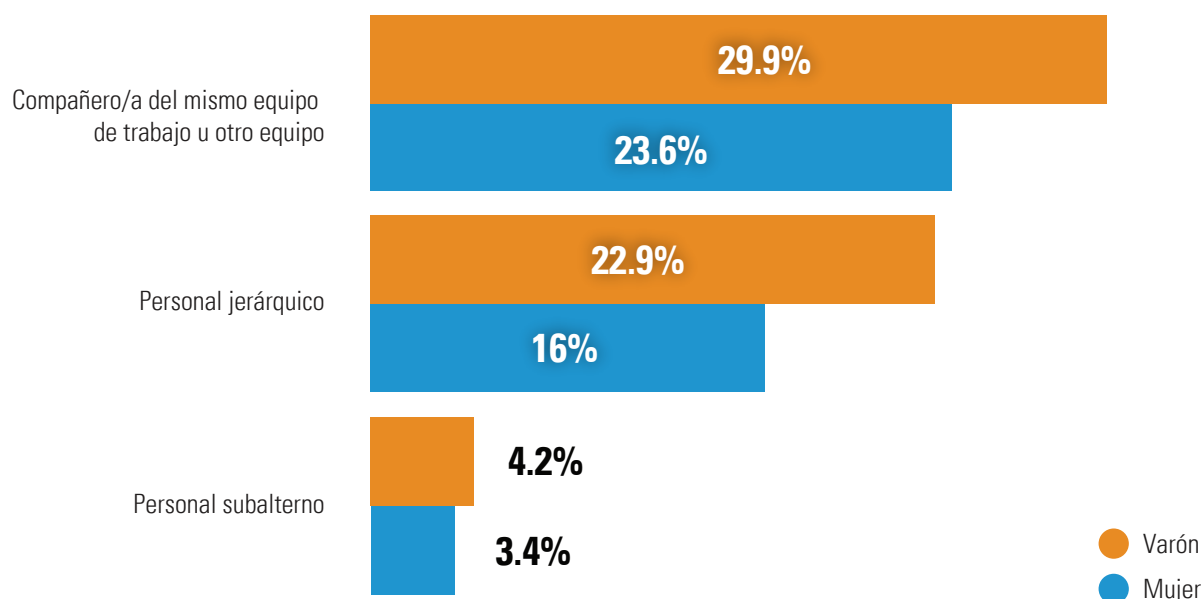
Esos comentarios / bromas / cuestionamientos, ¿estuvieron dirigidos hacia vos alguna vez?



Al preguntarles si esos comentarios/bromas/cuestionamientos ante la utilización de la licencia por paternidad y/o para cuidados por enfermedad fueron dirigidos hacia ellos, un 21,8% responde en forma afirmativa. De los encuestados restantes, el 66,3% indica que fueron dirigidos hacia otras personas, y un 11,9% responde "Ns/Nc".

Origen de los comentarios/bromas/cuestionamientos

Esos comentarios / bromas / cuestionamientos, ¿fueron realizados por...

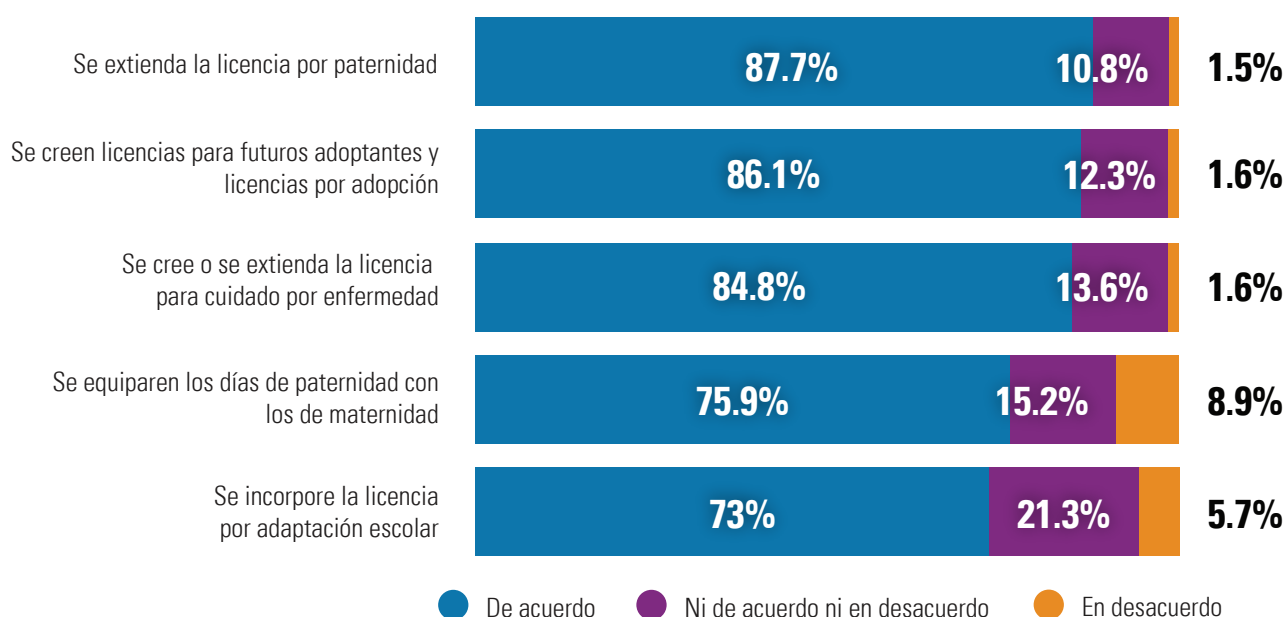


Al analizar el origen por género de los comentarios/bromas/cuestionamientos ante la utilización de estas licencias, resulta interesante observar que los mismos provienen tanto de mujeres como de varones. Aun así, es necesario mencionar que el porcentaje de estos últimos es levemente superior en todos los roles consultados. En cuanto al rol particular que ocupan quienes realizan estos comentarios, el primer lugar es "compañero/a del mismo equipo de trabajo u otro equipo", seguido de personal jerárquico, y por último "personal subalterno"¹⁶.

6. Opinión general sobre modificaciones del régimen de licencias

En este último apartado, se presentan las respuestas obtenidas al indagar en las opiniones de los encuestados sobre posibles modificaciones en las licencias de paternidad y cuidados. La intención de estas consultas tiene que ver con poder contar con información que permita recuperar las percepciones de los trabajadores a la hora de planificar y/o modificar políticas públicas vinculadas con el ámbito laboral.

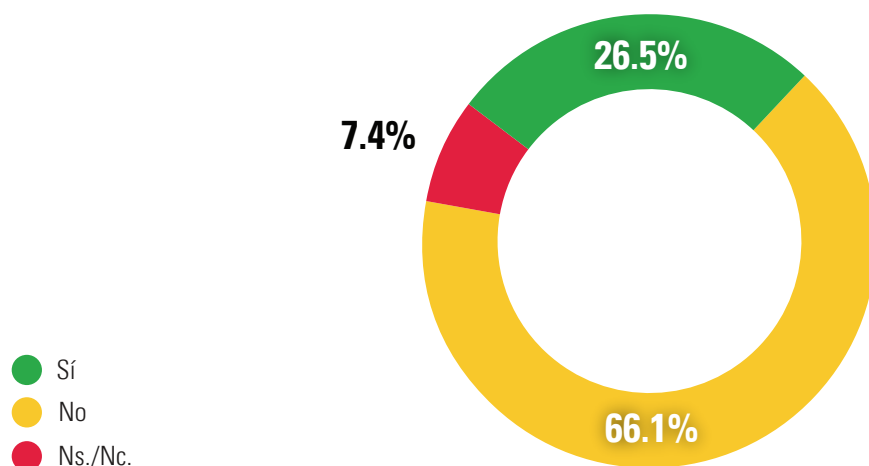
En relación a las licencias consultadas, ¿qué tan de acuerdo estás con que en tu ámbito laboral...



La amplia mayoría de los empleados se manifiestan de acuerdo con todos los enunciados presentados que refieren a modificar las licencias para el cuidado, para ampliar días o crear nuevas. El porcentaje más alto de acuerdo lo alcanzan las propuestas sobre que "se extienda la licencia por paternidad" (87,7%), seguido de "se creen licencias para futuros adoptantes y licencias por adopción" (86,1%), y "se cree o extienda la licencia para el cuidado por enfermedad" (84,8%).

¹⁵ Es importante tener en cuenta que la consulta incluyó el 2021, el último año de pandemia, momento en el cual muchos trabajadores continuaron teletrabajando y pudieron no hacer un uso formal de esta licencia.

¿Tenés conocimiento sobre el proyecto de ley enviado este año al congreso para la modificación del régimen de licencias por cuidados en el ámbito público y privado?



Frente a la consulta si conocen el Proyecto de Ley Nacional "Cuidar en Igualdad" enviado este año al congreso para la modificación del régimen de licencias por cuidados en el ámbito público y privado, el 66,1% expresa no conocerlo.

Sugerencias sobre el régimen de licencias en su actual trabajo

Por último, se propuso un espacio abierto de escritura para quienes estuviesen interesados en proponer sugerencias sobre el régimen de licencias destinadas a los cuidados en su actual trabajo. Del 21% de quienes expresaron su opinión, se enumeran los principales emergentes:

- **Ampliación de días** para la licencia por paternidad y para cuidados por enfermedad. Es importante recordar que existe un acuerdo general en este punto, aun cuando al interior de estos trabajadores, algunos no disponen de estas licencias y entre los que sí éstas no presentan en todos los casos las mismas características.
- **Extensión de la licencia para cuidados por enfermedad** a familiares y/o convivientes (no sólo hijos/as). Uno de los comentarios donde se expresa esta idea refiere *"estaría bueno para poder ayudar a mis padres a cuidar a mis abuelos o hermanos menores porque todos trabajamos fuera de casa"*.
- **Mejoras en el acceso a la información y en la difusión institucional** sobre las características y requisitos para solicitar estas licencias. Se identifican situaciones de falta de claridad al momento de informar aquellos procedimientos administrativos necesarios para el otorgamiento de licencias. Frases como *"no estoy muy al tanto del régimen y de sus aplicaciones"*, *"que den información aun sin ser padres dado que la mayoría desconocemos o desconocíamos de este beneficio"*, se reiteran en las voces de los trabajadores.
- **Agilidad y transparencia en los procedimientos institucionales** para el otorgamiento de estas licencias. Existen diversos comentarios sobre la necesidad de que sea un trámite *"más sencillo"*, *"más simple"*, *"más fácil"*.
- **Criterios precisos en la reglamentación sobre el alcance de estas licencias.** Distintas expresiones evidencian la diferencia e importancia en que sea un derecho reglamentado tener días para el cuidado: *"...sería bueno incluirlo como norma, para que estemos amparados legalmente cuando sea necesario"*, *"...te ponen trabas o hacen sentir que es un favor"*, *"que no descuenten absolutamente nada del sueldo"*, *"no descuenten el presentismo"*.

Consideraciones finales y recomendaciones

A modo de cierre, se recuperan los principales emergentes del análisis de los cuidados en el ámbito laboral, acompañados por recomendaciones de acción en cada caso.

Al indagar el **conocimiento** que poseen los empleados en relación de dependencia del ámbito público y privado **acerca de la existencia y características** de las licencias y las prestaciones destinadas a los cuidados, se advierte que no existe un conocimiento total sobre ninguna de éstas. Si bien el mayor desconocimiento se ubica en la existencia de la licencia para cuidados por enfermedad y el reintegro por gastos de guardería, existe un desconocimiento general que oscila entre el 10% y 25% al respecto. En este sentido, es fundamental tener en cuenta que la desinformación limita el ejercicio pleno de cualquiera de estos derechos, situación que afecta tanto a quienes deben tener la posibilidad de cuidar, como a quienes tienen derecho a recibir los cuidados necesarios y quienes efectivamente terminan garantizándolos.

- Por todo esto, se considera fundamental garantizar la promoción y difusión de información clara y precisa, por parte de todos los sectores involucrados, en relación a los derechos que poseen cada uno de estos trabajadores. Vale destacar que esta demanda fue mencionada por varios de los encuestados al momento de las sugerencias.
- Resulta indispensable en este punto tomar en cuenta que, si bien existen licencias y prestaciones que se encuentran disponibles para esta población trabajadora, se trata de temáticas asociadas con roles femeninos. Por este motivo es imprescindible que la difusión de las mismas apunte, al tiempo que da a conocerlas, a deconstruir estereotipos convocando a su uso por parte de los varones.

A partir del conocimiento que declaran los encuestados sobre la normativa laboral en relación a los cuidados, se observa que **la licencia por paternidad** es el derecho más reconocido al interior de sus ámbitos laborales. Sin embargo, llama la atención que exista un porcentaje de trabajadores que declaran que no existe esta licencia aún cuando es un derecho establecido en marcos normativos específicos para trabajadores registrados en relación de dependencia. Esto podría deberse a un claro desconocimiento de sus derechos, a que no se encuentre contemplada su particularidad (ej. adopción) y/o situaciones arbitrarias que impidan este ejercicio. En cuanto a **las prestaciones laborales** para el cuidado, si bien se registra un porcentaje menor de existencia de "reintegro por gastos de guardería" y de "un espacio de cuidados para hijos/as", es un derecho no consolidado aún en ninguno de los ámbitos laborales, ni público ni privado.

Respecto a **la licencia para cuidados por enfermedad**, sorprende en forma positiva que, aún cuando no se encuentra como tal en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo a lo expresado por los encuestados del ámbito privado provincial, muchos de ellos tienen este derecho. Esto podría deberse a que haya sido incluida en estos espacios mediante convenios colectivos de trabajo. Por otra parte, al interior del ámbito público provincial, aún existen espacios laborales en los cuales los trabajadores varones indican que no cuentan con este derecho, pese a que el Poder Ejecutivo provincial, junto a otros sectores sociales, se encuentren apoyando el avance de esta cobertura.

El análisis del uso de las licencias en el ámbito laboral, nos lleva a repensar una vez más en los avances hacia la corresponsabilidad de cuidados entre las mujeres y varones, y en los distintos estereotipos de género que se continúan reproduciendo al interior de la vida familiar y del ámbito laboral. En el caso del **uso de la licencia por paternidad**, no existe un comportamiento homogéneo, lo cual guardaría sintonía con la diversidad de formas de paternar existentes en el último tiempo. Sin embargo, aún cuando en general son pocos los días disponibles de esta licencia y resultaría ser un hecho trascendente y excepcional en la vida de las personas, no es utilizada por los encuestados en todos los casos, ni en su totalidad. Cabe recordar que la licencia no es de carácter obligatoria para todos los trabajadores encuestados. En el caso del **uso de la licencia para cuidados por enfermedad**, resulta llamativo que más de la mitad haya señalado no haber necesitado utilizarla, siendo trabajadores padres en su mayoría, y sumado a que es una licencia que incluye también el cuidado de otras personas a cargo.

Cuando se indaga por los **motivos del no uso** de una o ambas licencias, aparecen dos ideas con fuerza: por un lado, no considerarla necesaria, y por otro lado, implicar un período de ausencia en sus tareas laborales que podría afectar el funcionamiento en su trabajo. Ahora bien, en el caso de la licencia por paternidad, para no considerarla necesaria efectivamente debe existir un/a otro/a que esté asegurando el cuidado de ese/a recién nacido/a. Por otra parte, referir al impacto laboral aún contando con la posibilidad de tomarse esta/s licencia/s nos habla también de una elección y una priorización de responsabilidades frente a otras.

- Si bien la manera en que se distribuyen los cuidados entre las personas corresponsables de un niño/a constituye una cuestión a organizar al interior de cada ámbito familiar, el ejercicio de la licencia por paternidad debe ser comprendida como una responsabilidad y no una opción. Es por ello que promover el avance hacia su obligatoriedad, tanto en el empleo público como en el privado, significaría un salto cuantitativo y cualitativo hacia la corresponsabilidad de cuidado entre los géneros.

Una vez abordado el uso que hicieron los trabajadores de la licencia por paternidad y la licencia para cuidados por enfermedad, este estudio se propuso examinar **la existencia de reacciones en los lugares de trabajo** frente a la utilización de las mismas. De esta manera, quienes confirman la existencia de bromas/comentarios/cuestionamientos ante el uso de estas licencias, a partir de sus ejemplos, dan cuenta de la connotación machista que guardan los comentarios registrados. Resulta atendible aquí reflexionar sobre el grado de naturalización que tienen estos discursos, los cuales en distintas oportunidades son justificados como "bromas" y considerados inofensivos. Es importante tener en cuenta que la existencia de este tipo de reacciones, por un lado, reproduce estereotipos de género que refuerzan desigualdades estructurales. Por otra parte, e independientemente del tono o intencionalidad, estas expresiones pueden influir sobre la decisión de utilizar una licencia, desalentando el ejercicio de estos derechos. Asimismo, pueden provocar un clima laboral hostil para quienes decidan hacerlo.

- En este punto se considera pertinente fortalecer las estrategias de capacitación y sensibilización en género en los espacios de trabajo, donde se problematice la división sexual del trabajo y se reconozca la relevancia de las tareas de cuidado en la sostenibilidad de la vida. Estas acciones se consideran fundamentales para avanzar sobre la deconstrucción de roles socialmente construidos, generando marcos laborales que promuevan el involucramiento de los varones en las tareas de cuidado.

El trabajo de investigación hasta aquí presentado busca ser un aporte de la Defensoría del Pueblo bonaerense para la elaboración de políticas públicas que, accionando sobre los derechos en el mundo del trabajo, favorezcan una distribución social de las tareas de cuidado más justa, que se traduzca en la reducción de las brechas de género. Analizar las licencias y prestaciones de cuidados en el ámbito laboral es sólo un nudo en esta red de cuidados. La elaboración de políticas públicas con perspectiva de género que permitan avanzar sobre la ampliación de estos derechos fundamentales en el mundo del trabajo resulta una condición indispensable, como lo es también la sensibilización en la materia. En un contexto en el cual los cuidados se consolidan dentro de la agenda del Estado argentino y la región, la construcción de redes de cuidado más equitativas continúa siendo un desafío. En este camino, resultan imprescindibles las modificaciones normativas, para que todos los trabajadores, independientemente de su inserción laboral, cuenten con estos derechos. A su vez, estas adecuaciones deben estar acompañadas de nuevas formas de vinculación con los cuidados hacia otros/as, donde se promueva el reparto más justo de las responsabilidades. Que los cuidados dejen de estar asociados a una parte de la población por su condición de género supone fortalecer un consenso social que reconozca que la sostenibilidad de la vida es una necesidad y un deber de la población en su conjunto.

Bibliografía

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) *"Más días para cuidar: un esquema de licencias familiares inclusivo"*. Disponible en <https://www.cippec.org/proyecto/mas-dias-para-cuidar/>

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2020) *"Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina"*. Disponible en https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2020-03/Apuntes-para-repensar-el_esquema-de-licencias-de-cuidado.pdf

Gala Díaz Langou y Florencia Caro Sachetti (2017) *"Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad"*. Área de Desarrollo Social, Programa de Protección Social. ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL Programa de Protección Social. Disponible en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/10/193-DPP-PS-Ma%CC%81s-di%CC%81as-para-cuidar-Una-propuesta-para-modificar-el-re%CC%81gimen-de-licencias-desde-la-equidad2c-Ocubre-2017.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) *"Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados definitivos. Octubre de 2022"*. Disponible en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf
Karina Batthyány, Natalia Genta, Valentina Perrotta (2018) *"Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado"*. Disponible en https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, Honorable Congreso de la Nación Argentina. Sancionada el 05-09-1974, publicada en el Boletín Nacional del 27-Sep-1974. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Ley N° 10.430, Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires. Publicada en el Boletín Oficial el 25 de Junio de 1996. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-10430-123456789-0abc-defg-034-0169bvorpyel/actualizacion>

Presidencia de la Nación Argentina, Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022) Proyecto de Ley *"Cuidar en Igualdad"* para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidado en Argentina (SINCA). Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf

Rodríguez Enriquez, C. (2015) *"Economía feminista y economía de cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad"*. Revista Nueva Sociedad N° 26.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) *"Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo"*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf