

Las licencias por maternidad y paternidad y el cuidado infantil: una mirada desde los varones y mujeres que trabajan .

Marisa Ponce, Liliana Findling, Paula Lehner, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert.

Cita:

Marisa Ponce, Liliana Findling, Paula Lehner, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert (2011). *Las licencias por maternidad y paternidad y el cuidado infantil: una mirada desde los varones y mujeres que trabajan*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/620>

IX Jornadas de Sociología
Mesa 54: Familia, trabajo, salud y cuidados
Eje temático: El cuidado de hijos y familiares

Título: Las licencias por maternidad y paternidad y el cuidado infantil: una mirada desde los varones y mujeres que trabajan

Autoras:

Marisa Ponce - marisa_ponce@fibertel.com.ar

Liliana Findling – lfindling@arnet.com.ar

María Paula Lehner - mariapaulalehner@gmail.com

María Pía Venturiello – venturiello@yahoo.com.ar

Silvia Mario – silviamario@gmail.com

Laura Champalbert – lauratcha@yahoo.com.ar

Institución: Instituto de Investigaciones Gino Germani – Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de Buenos Aires.

Palabras clave: maternidad – paternidad – licencias – cuidado infantil – demandas de trabajadores

RESUMEN

Las licencias por maternidad y paternidad y la disponibilidad de servicios de cuidado de niños son aspectos indispensables para que madres y padres puedan llevar adelante el trabajo extradoméstico.

En la legislación actual aún prevalece la noción de que los varones son los proveedores y las mujeres quienes cuidan a sus hijos, relegando para el padre un lugar de asistente, mientras que la madre cuenta con periodos más prolongados de licencia que cubren el embarazo y los primeros meses de vida de los hijos.

¿Hubo avances legislativos para mejorar las licencias para el cuidado de los niños recién nacidos? ¿Qué piensan las madres y los padres de sectores medios que trabajan sobre la regulación de licencias de maternidad/paternidad y del cuidado infantil? ¿Qué proponen para conciliar el trabajo y la organización familiar?

El objetivo de esta ponencia es describir la modalidad existente y las propuestas que a nivel legislativo se han hecho sobre licencias de maternidad y paternidad y el cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires, así como conocer las opiniones de madres y padres que trabajan acerca de las demandas emergentes frente a sus necesidades.

Se trabajó con datos primarios obtenidos por medio de un diseño cualitativo a partir de entrevistas en profundidad a 30 mujeres y 21 varones heterosexuales de 28 a 40 años que integran familias de doble ingreso, pertenecen a niveles socioeconómicos medios (definidos por estudios secundarios completos o más y ocupación calificada), tienen hijos pequeños y residen en la Ciudad de Buenos Aires¹.

¹ Este trabajo forma parte del Proyecto (SO76) - UBACYT 2008-2010 "Salud, trabajo y estrategias reproductivas: claves para entender las desigualdades". Directora: Elsa López, Co-Directora: Liliana Findling. Becarias e integrantes: María Paula Lehner, Marisa Ponce, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert.

Introducción

Las políticas públicas sobre el cuidado infantil y las acciones para facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y la organización doméstica, incluyendo el cuidado de los hijos son escasas y fragmentarias. Esto se debe, en parte, a que la infraestructura disponible en la Argentina para ayudar a mujeres y varones a compatibilizar la doble responsabilidad del trabajo y la familia es muy débil (Martínez Franzoni y Camacho, 2007).

Las mujeres son, en general, las que asumen el costo de esa compatibilización y sobre ella recae el encargo de ingeniárselas para llevar adelante las responsabilidades del trabajo y la vida familiar (Faur, 2006; Faur y Gherardi, 2005), mientras que los varones están prácticamente excluidos de las responsabilidades del cuidado de la prole porque se los sitúa en un rol de proveedores económicos de la familia. Lo anterior determina que las licencias por nacimiento o adopción estén enfocadas casi exclusivamente en las mujeres, centrándose en los períodos de embarazo, parto y posparto, ya que el objetivo de las licencias es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a mantener la fuente de trabajo remunerado sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los recién nacidos (OIT-PNUD, 2009).

La legislación actual no favorece la extensión de la lactancia materna una vez que las mujeres se reintegran al trabajo luego de su licencia por maternidad. Las cifras sobre lactancia materna indican que, pese al aumento del amamantamiento exclusivo hasta los 6 meses, sólo 4 de cada 10 niños de la Argentina se alimentan con leche materna hasta esa edad (Lupica y Jócana, 2008). Los principales motivos para que esto suceda son la falta de leche de la madre, el abandono de la teta por parte del bebé y la reincorporación de la madre al trabajo. Así, las necesidades laborales constituyen la segunda causa de abandono en los primeros seis meses de vida del recién nacido (ENNyS, 2005, Ministerio de Salud).

La duración de las licencias es muy heterogénea y se vincula con la normativa que regula la relación laboral, con la diversidad de los plazos y con las condiciones en las que se ejercen. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) están vigentes varias leyes: 1) la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), que rige en el sector privado; 2) la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional 25.164 + Convenio de Trabajo para la Administración Pública Nacional, y 3) la Ley 471 de empleo público en la CABA. Además de las leyes, existen también estatutos especiales como el de los docentes (Ordenanza 40593), el del servicio doméstico (decreto 326/56 y 7979/56), el de los empleados judiciales y el de los empleados de la Legislatura, entre otros.

Objetivos y metodología

¿Qué piensan las madres y los padres que trabajan y pertenecen a sectores medios sobre las licencias de maternidad/paternidad y sobre la reglamentación del cuidado infantil? ¿Qué proponen para compatibilizar el trabajo y la organización familiar?

El objetivo de esta ponencia es describir las modalidades existentes sobre licencias de maternidad y paternidad y el cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires y las propuestas que se debaten a nivel legislativo, así como conocer las opiniones de madres y padres de parejas de doble empleo acerca de esos temas.

Para ello se diseñó un estudio cualitativo que indagó, entre otras dimensiones, las opiniones y prácticas de mujeres y varones acerca del cuidado de los hijos, la organización doméstica y el conocimiento de los aspectos legales sobre licencias de maternidad/paternidad y cuidados infantiles. Se entrevistó a 30 mujeres y 21 varones heterosexuales residentes en la Ciudad de Buenos Aires que trabajan remuneradamente, pertenecen a estratos socioeconómicos medios (definidos por estudios secundarios completos o más y ocupación calificada), viven en pareja y tienen, al menos, un hijo.

Se aplicó una muestra de tipo intencional, seleccionando a los entrevistados por sexo, edad (de 30 a 40 años para los varones y de 28 a 40 años para las mujeres), nivel de instrucción (secundario completo o más), estar en pareja (casados o unidos) con cónyuges que trabajen en empleos remunerados, tengan al menos un hijo o hija con edades que no superen los 12 años y residan en la CABA. A partir de esos criterios se conformaron 4 subgrupos de acuerdo a la edad de los entrevistados y el número de hijos (uno o más de uno), tratando de realizar un número similar de entrevistas en cada uno de ellos.

Se tomó en cuenta el criterio de saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967), alcanzando la certeza práctica de que nuevos contactos no aportarían elementos desconocidos para el tema de investigación (Marradi, Archenti y Piovani, 2007).

El instrumento de recolección de información fue la entrevista en profundidad semi-estructurada, en base a una guía de pautas. Se contactó a los entrevistados según el criterio de accesibilidad a través de redes personales y por bola de nieve. La mayoría de las entrevistas se realizaron en los domicilios particulares o laborales de los sujetos indagados, excepto en tres de ellas, que fueron pactadas en bares cercanos a sus domicilios de acuerdo a la indicación de los entrevistados.

El trabajo de campo tuvo lugar en dos etapas sucesivas: las mujeres fueron entrevistadas durante 2008 (noviembre/diciembre) y los varones durante 2009 y 2010 (diciembre y febrero). Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los entrevistados y desgrabadas en su totalidad. Se volcaron en un software para el análisis de datos cualitativos (Atlas Ti).

En forma complementaria se revisaron fuentes secundarias sobre la legislación vigente y los proyectos de ley para extender las licencias por paternidad y cuidado de los hijos y se realizaron 3 entrevistas a informantes clave: asesores de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires que trabajan en una nueva reglamentación de licencias por maternidad/paternidad y a académicos expertos en el tema.

Acerca de las licencias por maternidad

En la Argentina y según la LCT, la duración de la licencia por maternidad es de 12 semanas (90 días). El trabajo de las mujeres está prohibido durante los 45 días anteriores y los 45 posteriores al parto. No obstante esta restricción, las trabajadoras pueden optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días – lo que les posibilita acumular el resto del tiempo permitido para después del nacimiento del/de la hijo/a. En el sector público nacional las licencias se amplían hasta los 100 días, a los que se agregan 10 días adicionales a partir del tercer hijo.

Las trabajadoras del sector público de la CABA tienen 105 días y las docentes se benefician con licencias más extensas: 45 días antes del nacimiento y 120 días después del mismo. Las madres que tienen hijos con síndrome de Down pueden beneficiarse de un plazo adicional de seis meses luego de cumplida la licencia tradicional (Ley N° 24.716/96).

Durante la licencia por maternidad el salario de las trabajadoras es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, costo que no asume el empleador sino el Estado a través de las asignaciones familiares; se trata de un programa de seguro social. Durante la licencia el empleador no hace aportes al sistema jubilatorio, aunque se toma en cuenta la antigüedad en el trabajo de la madre reciente para el cómputo de los años de servicio.

La LCT establece que, una vez finalizado el período de licencia por maternidad, la madre trabajadora podrá retomar su trabajo en las condiciones previas, quedar en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de 3 y máximo de 6 meses o rescindir su contrato de trabajo y percibir el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio.

Como el período de excedencia transcurre sin goce de haberes, esa opción es más accesible para las mujeres que pueden prescindir de su ingreso. Por otra parte el periodo de excedencia no se computa como tiempo de servicio.

Con respecto a la lactancia, la LCT estipula que la madre trabajadora podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio se extiende hasta el año de vida del niño, excepto que razones médicas aconsejen extenderlo por un lapso mayor.

Las recientes madres trabajadoras del sector público nacional pueden acceder a dos descansos de una hora de duración; también se les posibilita llegar al trabajo dos horas después del horario habitual o retirarse dos horas antes, previa aceptación de las autoridades del organismo en el que se desempeña.

La Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó una ley que establece la instalación de lactarios en organismos públicos e invita a los privados a realizarlos. En ese sentido, en el Palacio de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, y en el marco de la campaña para promover el amamantamiento y como parte de una política que intenta propiciar la posibilidad de conciliar las

actividades laborales con la maternidad, se inauguró a fines del año 2009 un lactario, para que las madres que retomen su trabajo luego del post-parto, puedan sacar su leche y conservarla para amamantar a sus bebés al retornar a sus domicilios.

Luego de un año y medio de funcionamiento, los asesores de la Comisión de Mujer, Infancia, Adolescencia y Juventud de la Legislatura de la Ciudad creen que *“existen proyectos retóricos sobre la lactancia. No hay políticas que acompañen a las mujeres. Armaron el lactario en la Legislatura pero no va nadie... Pretenden extender el plazo de lactancia obligatoria hasta los 2 años en el marco del Programa Amamantar. Si la mujer tiene que volver a laburar 9 horas por día, ¡qué lactancia va a sostener hasta los 2 años! Es al revés, primero hay que crear las condiciones y después legislar. Además, el acento en la lactancia está puesto en el niño, no en la madre. Por eso hay problemas conceptuales. Si lo que se promociona es la teta, como un derecho del niño, la responsable es la madre”*².

En marzo de 2009, la empresa Philips fue pionera a nivel privado en instalar en sus oficinas un lactario abierto durante todo el día para aquellas madres que están en periodo de lactancia.

Acerca de las licencias por paternidad

En la Argentina, el plazo de licencias por paternidad es dispar en los ámbitos público y privado y al interior de cada uno de ellos. La LCT establece 2 días corridos para los padres recientes y no contempla ninguna excedencia.

En junio de 2010 el Senado de la Nación aprobó por unanimidad un proyecto de ley que mejora el régimen de licencias por maternidad y paternidad. La iniciativa reúne las propuestas consensuadas de 13 proyectos diferentes, pero queda sujeta a la sanción definitiva en la Cámara de Diputados, prevista para el año 2011.

El proyecto –que modifica la Ley de Contrato de Trabajo vigente– crea la licencia por paternidad y explicita la prohibición de trabajo para el hombre (condición de igualdad con la mujer) extendiendo la licencia de los padres de dos a cinco días corridos, aún en el caso de adopción. La reforma también abarca a la lactancia y otorga a la madre o al padre -en este caso por adopción o fallecimiento de la progenitora- la posibilidad de elegir libremente sus horarios. Tanto la madre como el padre tendrán derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en el proyecto, aún cuando su hijo naciere sin vida.

También se avanza sobre las licencias adicionales por nacimiento antes de término -o con riesgo- y por enfermedad o discapacidad crónica del niño. Se extiende la protección contra despido arbitrario a los padres durante un período

² Entrevista mantenida con asesores de la Comisión Mujer, Infancia, Adolescencia y Juventud de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (14 de octubre del 2010).

anterior y posterior al nacimiento (antes las madres eran las únicas que contaban con ese beneficio).

Como antecedentes de estas medidas pueden mencionarse dos proyectos surgidos en la Comisión de Población y Familia de la Cámara de Diputados, que extendían la licencia por paternidad a 15 días corridos. Estos proyectos obtuvieron media sanción en 2003 y en 2008 pero no fueron tratados por el Senado y, consecuentemente, perdieron estado parlamentario.

Los empleados públicos, que incluye a los docentes, de la Ciudad de Buenos Aires disponen de 10 días corridos de licencia. En agosto de 2010 se elaboró un proyecto de ley, aún no aprobado, para extender las licencias por paternidad a 30 días. Adicionalmente, se intenta avanzar en la ampliación de licencias por familia numerosa, adopción, cuidados de hijos con riesgo de vida y atención de familiares de trabajadores/as del sector público.

Otros organismos autónomos de la Ciudad de Buenos Aires ampliaron la licencia para padres a 15 días desde 2008: se trata de la Defensoría de la Ciudad de Buenos Aires y del Ministerio Público Fiscal. El Consejo de la Magistratura concede 30 días, que es el plazo más prolongado que se otorga y al que se quiere equiparar al resto de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires. Estos organismos establecen que sus empleados pueden tomarse la licencia por paternidad con la llegada del hijo o cuando finaliza la licencia de la madre. Los padres también tienen justificadas algunas horas de ausencia para asistir a reuniones escolares y a la adaptación al jardín maternal o de infantes.

La extensión de licencias y beneficios para los trabajadores de la CABA, impulsada desde algunos partidos políticos, necesitará lograr acuerdos sólidos. Así, por ejemplo, el PRO no apoya las diferencias que existen entre las licencias de paternidad de la Nación y las de la Ciudad. Algunos asesores de la Comisión de Mujer, Infancia, Adolescencia y Juventud de la Legislatura de la Ciudad consideran que entre los diputados predominan ciertas ideas asociadas *“a la desconfianza por el abuso de licencias que conlleva a rechazar pausas para adaptación escolar, a opinar que las licencias se relacionan casi exclusivamente con trámites que deben hacer los padres para inscripción de sus hijos, todo lo cual reduce la discusión a una representación del cuidado como un tema netamente privado y a una concepción centrada sólo en la cuantificación de los plazos”*³.

En los últimos años varias empresas privadas han encarado nuevos beneficios para sus empleados en relación de dependencia, principalmente ampliando los plazos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo. Una consultora privada relevó en agosto de 2008 que el 21 por ciento de las empresas ha extendido la licencia por paternidad. Por ejemplo, Unilever concede 7 días corridos, Microsoft 5 días hábiles (La Nación, 25-05-2008 y 23-08-2009), American Express reconoce, desde 2005, 4 días hábiles, Procter & Gamble otorga un día adicional pero ofrece la posibilidad de excedencia sin goce de sueldo hasta que

³ Entrevista mantenida con asesores de la Comisión Mujer, Infancia, Adolescencia y Juventud de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (14 de octubre del 2010).

el hijo cumpla un año e IBM tiene un plan posnatal que flexibiliza los horarios de los padres recientes (Clarín, 09-04-2006).

Legislación sobre servicios de cuidado infantil

Las políticas sobre cuidado infantil se enfocan hacia los servicios de guarderías y educación inicial y primaria. La oferta de servicios responde a una concepción tradicional de la familia: padre proveedor y madre ama de casa, y está pensada en función de una trabajadora del sector formal, afianzando el rol de las mujeres como únicas responsables de las tareas del hogar y de cuidado.

El acceso a la provisión de servicios públicos de cuidado para niños y niñas es escaso y existe un vacío en la regulación de las instituciones dedicadas al cuidado y educación inicial.

La Ley Nacional de Educación N° 26.206 (2006) establece que la educación inicial comprende a los/as niños/as de 45 días a 5 años inclusive y establece la obligatoriedad de la asistencia para los niños de 5 años (art. 17). Esta Ley integra a las/os niñas/os de 45 días a 2 años en el sector de la educación no formal (jardines maternos, artículo 22) y, para las/os niñas/os de 3 a 5 años inclusive, se prevé la asistencia a jardines de infantes, siendo obligatorio sólo el último año de asistencia.

En la práctica, para las/os niñas/os menores de 5 años la asistencia a guarderías y jardines maternos y de infantes dependerá de la existencia de vacantes, que en general son insuficientes en los establecimientos del sector público, o de la capacidad de pago de las familias para acceder a los establecimientos del sector privado.

La existencia y calidad de guarderías o centros de cuidado son de fundamental importancia para que trabajadores y trabajadoras puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares y laborales. En el marco de la legislación argentina, el acceso a los servicios de cuidado es un derecho que se ofrece incompleto y fragmentado, no sólo por su inequidad, ya que alcanza únicamente a las personas que trabajan en el sector formal, sino porque aún en los casos en que el derecho está legislado, no se implementan acciones de control del cumplimiento efectivo de la norma lo cual resulta en la aplicación discrecional. (Faur, 2006).

En este sentido podría decirse que algunas leyes tienen sólo un alcance simbólico (Martínez Franzoni y Camacho 2007). Ejemplo de ello es la LCT, que en su artículo 179 establece que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación (50), el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

A pesar de las especificaciones, este artículo no ha sido reglamentado. En el artículo 103 se mencionan, entre los beneficios sociales que otorgan los empleadores, los reintegros de los gastos de guardería o sala maternal (como

prestación no remunerativa) hasta que los hijos cumplan 6 años en el caso de que no dispongan de ámbitos especiales para el cuidado. En la práctica, tanto la provisión de guarderías en el ámbito del trabajo como el pago de reintegros se aplican dependiendo de la empresa y del convenio colectivo de trabajo que rija en el sector, lo que hace que pocas empresas otorguen este beneficio. Independientemente de la posibilidad de aplicación, la legislación vigente *“asocia el servicio de cuidado infantil con el género, ya que si un varón que tiene hijos menores trabaja en una empresa con guardería no tendrá derecho a utilizarla”*⁴.

A partir de 2006 en el sector público se han reintegrado las erogaciones para guarderías, siempre que los montos no excedieran los topes de asignaciones familiares vigentes. Son pocas las empresas privadas que reconocen a los varones como titulares del derecho. Así, si la mujer no trabaja en relación de dependencia, el hombre no puede contar con el reintegro (Faur, 2006).

Los asesores de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires relacionan el cuidado infantil con la cuestión de los derechos: *“Hay poco conocimiento de derechos en general por parte de la ciudadanía. Pero en el Estado, los actores claves son los sindicatos y no se ven a los sindicatos preocupados por este tema... Es un doble juego: no ejerzo mis derechos porque no los conozco y además tanto el Estado, como las empresas privadas como los sindicatos ocultan tus derechos para que no puedas ejercerlos. A nadie le interesa”*.

En relación con la capacidad instalada de guarderías en la Ciudad de Buenos Aires, se informa que el Ministerio de Educación de la Ciudad no tiene registros para dimensionar la demanda insatisfecha y se sostiene que *“no existe una regulación de esas instituciones. Hay jardines maternos que dependen del Ministerio de Educación y existen centros de primera infancia, a cargo de organizaciones sociales, que solicitan al Ministerio de Desarrollo Social ser calificados para cuidar niños. El mismo Estado no termina de decidir si se trata de la educación o del cuidado de niños. Hay como un doble estándar de calidad: son mucho mejores los maternos que dependen de Educación que los que dependen de Desarrollo Social”*⁵.

El análisis de las regulaciones vigentes muestra que se priorizan las licencias por maternidad y no la provisión del cuidado de los niños y niñas, que sólo está pensada para las mujeres trabajadoras formales y es ofrecida sólo por escasas empresas: *“A mí me parece que el tema de los servicios de cuidado de los niños nos interesa a muy pocas personas. No está visto como un trabajo ni como una necesidad social. La reproducción de la vida no es un problema... Hay muchísimos proyectos que por distintas vías tocaban esta cuestión pero no se ve como un trabajo ni como algo valioso, ni como objeto de política pública. Me parece que falla esa perspectiva, mientras no se reconozca el valor del cuidado... Por más leyes que haya, esta concientizado que esto es un tema*

⁴ Entrevista mantenida con expertos de United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 30 Agosto de 2010.

⁵ Entrevista mantenida con asesores de la Comisión Mujer e Infancia de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 14 de octubre del 2010.

*privado, de cada uno, cómo se administra, quién cuida, o sea, que no es algo laboral”.*⁶

Algunas características de las y los entrevistadas/os

Las mujeres poseen un nivel de educación elevado: algo más de la mitad (17) tiene estudios universitarios completos y el resto finalizó el nivel terciario o secundario. 25 de las mujeres están casadas y 5 viven en unión consensual. La mitad de ellas tiene un hijo, 13 tienen dos y sólo 2 mujeres tienen 3 hijos.

En lo que respecta a la categoría ocupacional, 25 mujeres tienen empleos en relación de dependencia, 3 son profesionales que trabajan por cuenta propia y 2 son dueñas de empresas PyMes. Las entrevistadas que trabajan en relación de dependencia son en su mayoría docentes y empleadas administrativas.

La mitad de las entrevistadas (15) trabaja menos de 35 horas semanales, mientras que el resto dedica más horas a su actividad laboral. Las parejas de las mujeres trabajan más de 35 horas por semana. Todas las mujeres cuentan con cobertura de salud a través de empresas de medicina prepaga o de obras sociales. La mayoría es propietaria de su vivienda, un par la están pagando con créditos y las demás residen en viviendas alquiladas o prestadas.

En cuanto a los varones, una amplia mayoría (17) se ha casado legalmente en primeras nupcias y ha convivido antes de legalizar la unión. También han logrado niveles educativos elevados: todos han cursado estudios terciarios o universitarios y 16 han completado el nivel universitario. Muchos entrevistados trabajan en relación de dependencia, aunque con frecuencia mencionan horarios flexibles por el tipo de tarea que desempeñan; un tercio de ellos ocupa posiciones de dirección. El horario diario de trabajo de los varones es de 8 horas en promedio, aunque muchos mencionan jornadas más extensas. Una gran parte cuenta con cobertura de salud a través de una empresa de medicina prepaga, que puede ser provista por sus empleos o por el de sus cónyuges. En cuanto a la propiedad de la vivienda, las dos terceras partes son dueños de la misma.

¿Qué opinan las mujeres entrevistadas?

Las mujeres entrevistadas consideran que la duración de la licencia por maternidad es insuficiente, sobre todo con el primer hijo: *“A mí me parece pésimo que dure 3 meses la licencia de maternidad, uno dice 3, pero en realidad es 1 mes y medio, eso me parece terrible, que hoy por hoy en este mundo tengamos ese tipo digamos de leyes y reglamentos, yo lo extendería no sé cuánto, pero por lo menos 1 año, 1 año seguro”* (Valentina, 38 años).

La mayoría de las entrevistadas expresa que un bebé de 45 días o 2 meses es muy chiquito para dejarlo. Así, las que pueden permitírselo, además de la licencia ordinaria toman el período de excedencia (3 o 6 meses sin goce de sueldo) y agregan la licencia por vacaciones. Las mujeres saben que están

⁶ Idem 5

postergando sus aspiraciones profesionales al elegir quedarse con sus hijos, pero sienten que no tienen opción puesto que los niños pequeños necesitan de su mamá: *“Prefiero perder yo, prefiero que ellos me puedan tener a mí”* (Sofía, 33 años). Otras vuelven a trabajar sintiendo que hubieran querido quedarse más, pero a la vez no están dispuestas a resignar su espacio de independencia personal: *“Dudé en seguir trabajando, quise renunciar a pesar de que yo siempre decía, la independencia, el ingreso. Me costó mucho decir, bueno, tengo que poder, tengo que trabajar y separar porque ella (su hija) después va a crecer y yo después voy a quedarme mirando el techo”* (Valentina, 38 años).

Muchas veces quedarse a cuidar al bebé recién nacido no es una opción, dado que está relacionado con las posibilidades económicas de cada pareja, por lo que muchas mujeres no están en condiciones de prescindir de un ingreso y deben volver a trabajar al finalizar la licencia ordinaria.

Algunas mujeres intentan trabajar hasta el último momento del embarazo para que la licencia posparto sea más prolongada; otras se vieron ante la necesidad de tomar licencias médicas (por depresión posparto) lo que les permitió permanecer con sus bebés y percibir al mismo tiempo su salario: *“Tomé los 45 días antes, 3 meses tengo, después que nace tengo 3 meses, y después tomé 3 meses más (licencia médica) por estrés, porque estás así, mal.”* (Gabriela, 35 años).

Para las que eligen o deben integrarse a sus trabajos luego de la licencia se inicia un período de corridas y ajetreos, se extraen la leche manualmente para dejar mamaderas preparadas, acuden a familiares o ayudas pagas para cuidar a los niños y organizan un sistema de relevos o postas entre abuelos, papás, baby sitters o guarderías: *“El tema de la lactancia lo sostuve a rajatabla, o sea, sacándome leche, en reuniones, en aeropuertos, en aviones, en donde fuera, pidiendo heladeras para mantener la leche mientras estuviera a fuera, volviendo a mi casa con los litros de leche para reponer lo que el bebé tomaba mientras yo no estaba”* (Rosana, 34 años).

Muchas mujeres recurren frecuentemente a trabajadoras del servicio doméstico, que en su enorme mayoría pertenecen a los estratos socioeconómicos bajos, para obtener ayudas relativas a las responsabilidades hogareñas. El trabajo de cuidados de las mujeres más pobres se torna un recurso clave para la conciliación de las mujeres de mayores ingresos. Muy recientemente, en mayo de 2011, se aprobó un régimen de licencias para trabajadoras domésticas que hasta este momento no recibían un trato equitativo en relación a otros/as asalariados/as en la Argentina⁷.

Algunas mujeres eligen, para cuidar a sus hijos e hijas, una guardería situada lo más cerca posible a sus domicilios o trabajos. Si la empresa u organismo en

⁷ El proyecto de ley que establece un nuevo régimen para las empleadas de casas particulares fue aprobado en marzo de 2011 por la Cámara de Diputados y el 4 de mayo fue sancionado definitivamente tras pasar por la Cámara de Senadores. Incluye vacaciones pagas, licencia por maternidad, aguinaldo e indemnización por despido, equiparando los beneficios del personal doméstico con el del resto de los trabajadores en relación de dependencia. Las empleadas de casas particulares podrán gozar de una licencia de tres meses –comenzando 45 días antes del parto–, mientras que el pago del salario correrá por cuenta de la ANSES.

los que trabajan tiene jardín maternal o guardería en el mismo edificio en el que ellas se desenvuelven, les permite acomodar los horarios de lactancia y no sentirse tan lejos del niño: *“Tomás entró en la Guardería y todo iba bien, ya la verdad que necesitaba yo trabajar y Tomás estaba bien, se había enganchado bien y yo salía a darle la teta y salía las veces que yo necesitaba ir a verlo, con lo cual no fue tan traumático”* (Nadia 31 años).

Un grupo de mujeres se encuentra más desprotegido; son las que trabajan en forma independiente, generalmente monotributistas, quienes no reciben ningún ingreso durante el embarazo y el posparto porque dependen de sus trabajos: *“Yo no tengo ninguna entrada cuando no trabajo, y hay gente que sin esa entrada no puede vivir. Yo tengo que pagar monotributo todos los meses trabaje o no, si yo no trabajo por maternidad nadie me dice “ah, si no trabajaste por maternidad no lo pagues” y, si no trabajo por maternidad o si me voy de vacaciones yo gano poco pero igual tengo que pagar la misma cantidad de plata por monotributo. El gobierno, tal vez debería (risas) contemplar eso y pagarme el tiempo que no trabajo. En relación a este tema sí creo que para las personas que somos independientes es más difícil”* (Fabiana, 39 años).

Otras mujeres trabajan bajo una relación de dependencia encubierta, como funcionan algunos regímenes contractuales del sector público o los sistemas de becas académicas, en los que no existe la figura de la licencia por maternidad. En esos casos, la posibilidad de no trabajar luego del parto depende de arreglos informales que se establecen con sus jefes y que se supeditan a la buena voluntad de los empleadores.

¿Cuál es, para las entrevistadas, el período ideal de duración de las licencias? Casi todas estuvieron de acuerdo en un período mínimo de seis meses con posterioridad al nacimiento. Algunas mujeres lo estiran un poco más y llegan al primer año de vida.

Este tiempo se justifica por la necesidad vital que requieren los niños de estar con sus madres, tanto por la lactancia exclusiva, que es valorada por todas y que generalmente se practica hasta los 6 meses de vida y, como por el vínculo materno filial: *“3 meses es muy poco, dejarlo a los 3 meses, es súper chiquito, aparte es una persona que depende totalmente de la mamá. Entonces, me parece que como mínimo deberían ser 6 meses, viste que a partir del octavo mes ellos se dan cuenta de que son una persona diferente a su mamá, esto de la angustia del octavo mes, qué se yo, entonces es como que digo, bueno, a los 6 meses es como que empiezan a ser un poco más independientes, no sé, por ejemplo, empiezan a comer, entonces ese período de darle de mamar, todo eso, como que me parece, por lo menos 6 meses que tengas de licencia como para poder estar con él”* (Ana, 35 años).

No basta sólo con la extensión del período de licencias. Las mujeres reclaman la posibilidad de tener horarios más flexibles, planteándose distintas modalidades: jornadas reducidas, menos días de trabajo a la semana, tele trabajo, trabajo por objetivos. Demandas que están en sintonía con las políticas de tiempo con perspectiva de género que intentan replantear la revisión del contrato social entre géneros y una reorganización social del cuidado cotidiano,

la reducción de la jornada laboral, la regulación del tiempo a lo largo del ciclo de vida de las personas y la implementación de acciones para ordenar y regular el tiempo de las ciudades (Torns, 2011).

Todas las entrevistadas han buscado, de una forma u otra, modificar sus condiciones de trabajo con posterioridad al nacimiento de sus hijos. Sus arreglos dependen de las funciones que cumplen en el trabajo o la relación con sus empleadores. Señalan que si la posibilidad de trabajar menos horas diarias estuviera prevista por la legislación sería mucho más sencillo acogerse a dicho beneficio sin depender del arbitrio discrecional de los empleadores. Sólo las mujeres que trabajan como docentes se reconocen privilegiadas por tener un régimen más amplio de licencias y de vacaciones anuales.

Con respecto a la disponibilidad de jardines maternales o guarderías, las entrevistadas consideran que su instalación en los lugares de trabajo les facilitaría la reinserción laboral, que sería menos traumática sabiendo que sus hijos están bien cuidados mientras ellas trabajan cerca: *“Estaría buenísimo que en los trabajos se pudiera tener una guardería de bebés hasta los 2 años, el trabajo no lo tendrías que pagar, y vos le podrías ir a dar el pecho, hay trabajos que lo hacen”* (Nazarena, 30 años); además reconocen que esta modalidad es poco accesible actualmente y es necesaria: *“Hay muchas madres que no cuentan con ayuda, asistencia de otros familiares, ni de personas que les puedan atender a los chicos. Creo que deberían ser mucho más estrictos en la disponibilidad, el acceso a jardines maternales para las mamás que trabajan”* (Mariana, 38 años).

Una entrevistada menciona que en la empresa donde trabaja existe la posibilidad de que las madres opten por una jornada reducida (con la consiguiente reducción del salario) desde que finalizan la licencia por maternidad hasta el primer año de vida, aunque manifiesta que esa situación es excepcional, ya que no se da en todas las empresas.

Los beneficios otorgados por las empresas para mejorar las políticas de conciliación familia-trabajo (reducción de horarios y existencia de guarderías o jardines maternales en el ámbito laboral) son apreciados como acuerdos positivos, en los que se favorecen tanto las empresas, porque crean un adecuado clima de trabajo, como las madres que trabajan en ellas, a lo cual se agrega un rédito familiar, porque las mujeres disponen de mayor tiempo para el cuidado: *“Cuando vos sabés que los chicos están bien, vos estás mejor, si no, estás trabajando y con la neurona que te hace ‘pip’ cómo estarán ‘pip’, ¿entendés? Entonces te distrae también, que haya una guardería en el lugar de trabajo sería como un win win, o sea, gana el empleador y gana el empleado”* (Celina, 31 años).

Las entrevistadas consideran que las licencias para sus parejas, en tanto papás, son exiguas. Aunque admiten que las necesidades de un bebé recién nacido son satisfechas casi enteramente por la mamá, le asignan a sus parejas un rol de apoyo útil para ellas, entendiendo que los primeros días de vida son fundamentales para establecer un vínculo paterno-conyugal-filial y adaptarse a la nueva configuración familiar.

La figura del padre es muy necesaria para asistir a la mamá cuando tiene una cesárea o un posparto complicado, para poder contar con más horas de sueño durante el día, para contener a la mujer y a los otros hijos si los hubiera: *“Los padres tienen que estar mínimamente 2 semanas, 1 mes. Yo no me di cuenta lo que se necesita al padre hasta que salí del sanatorio, y llegás a tu casa, estás sola para todo”* (Bibiana, 34 años). El rol que la legislación otorga a los papás es de espectadores de la crianza de sus hijos: *“como están dadas las cosas ahora, lo que se propicia es que el padre sea un outsider, una visita que viene a la noche”* (Rosana, 34 años).

Sin embargo, el discurso de algunas mujeres está atravesado por lugares comunes sobre los roles de género en la maternidad. Se sienten protagonistas exclusivas de esta etapa, ellas *“sí o sí tienen que estar”*; para ellas, los papás pueden tener la opción de estar, de acompañar. La licencia por maternidad se vive como un tiempo para el cuidado; en contraste, la licencia de los varones es un período para asistir, en la doble acepción de la palabra: estar o hallarse presente y servir o atender a alguien, especialmente de un modo eventual o desempeñando tareas específicas (Diccionario de la Lengua Española - Vigésima segunda edición).

Algunas mujeres no están tan seguras de que los papás quieran estar con sus hijos. Marianela (40 años) cree que lo mejor sería que los varones pudieran reducir sus jornadas laborales, pero *“que el papá tenga meses de licencia como hacen en otros lugares por ahí también me parece hasta nocivo a la mentalidad del hombre, el hombre puede, necesita salir de la casa, es como la ley de la selva, ir a buscar alimento, es muy del género, pero que puedan reducir el trabajo, tal vez, y estar, en su selva, con sus cosas, pero llegar y tener tiempo físico, no tan cansados, para conectarse con la familia eso seguramente ayudaría, lo que pasa es que hay que sostenerlo desde lo económico para que lo puedan hacer”*. Laura (34 años) cree que algunos padres buscan *“rajarse”* aunque otros *“sufren”* por no estar en su casa para cuidar de sus hijos.

Ellas demandan que los varones tengan un período mayor de licencia cuando nacen los hijos y que el goce de esa licencia pueda alternarse con el de la madre, quizás después de los seis meses de vida del bebé en el que la lactancia ya deja de ser exclusiva. En ese sentido, imaginan un sistema de licencias de paternidad más flexible que contemple la posibilidad de que ese beneficio pueda ser decidido según las necesidades familiares.

Esta misma flexibilidad se reclama para las ausencias por enfermedad de los hijos o para asistir a actos escolares. Por ello solicitan que se promuevan leyes para que los padres disfruten también de esos permisos, y que las mujeres no sean las únicas que asuman las penalizaciones que impone el mercado de trabajo (de manera implícita) por ejercer el rol materno. Se subraya la importancia de contar con un marco legal que permita optar entre las estrategias más adecuadas para la organización y las necesidades de cada familia: *“Una de las cosas que pediría yo, es el tema de los Jardines cerca, en el espacio de trabajo de los padres, de alguno de los dos, por ejemplo, también*

modificaría las licencias, las fechas de las licencias y que sean hombres o mujeres que pudieran tomarse la licencia indistintamente, porque tiene mucho que ver a veces, con el tipo de trabajo que se desempeña, a veces el hombre tiene más posibilidades o la mujer no, para la mujer que quiere seguir trabajando, tomarse muchos meses para acompañar al hijo, se supone que después volver es difícil, reinsertarse, a veces, ¿no? Que se resguarde la posibilidad de padre, o madre, de salir del mercado de trabajo, suspender y volver cuando sea un tiempo prudencial, sin que eso signifique perjuicio de inserción en el trabajo” (Mariana, 38 años).

Por último, las mujeres subrayan que existe “*un abismo*” entre las leyes vigentes y la ardua tarea de armonizar el trabajo y la familia y consideran que “*los legisladores están viendo otro canal*”.

La opinión de los padres

Algunos entrevistados no se tomaron licencias de paternidad porque trabajan por cuenta propia o porque tienen una carga excesiva de trabajo. Otros sólo usaron los días de licencia contemplada en sus contratos de trabajo, que va de los 5 a los 15 días, aunque no todos formalizaron ese trámite. Un tercer grupo de entrevistados, en su mayoría trabajadores en relación de dependencia, recurrieron a diversas estrategias para poder extender el plazo de licencia hasta un mes: acuerdos particulares con sus empleadores, acumulación de horas extras, adición de vacaciones, mientras que un entrevistado apeló a una licencia por razones personales.

Varios padres expresaron que hubieran necesitado más días de licencia para permanecer en sus hogares luego del nacimiento de sus hijos y otros mencionaron su preferencia por licencias parciales: “*trabajar medio día, eso me hubiese venido muy bien*” (Alberto, 34 años). Las opiniones sobre el plazo ideal varían de 15 días a 1 mes y se sostienen en sus propias experiencias: la necesidad de acompañar al bebé cuando requirió internación, así como su posterior adaptación al hogar; haber asistido a su pareja luego de una cesárea y durante las angustias del posparto y contener al primer hijo ante la llegada de un hermanito. La principal función del padre es brindar apoyo: “*es un shock y es importante colaborar con los primeros día del bebé que son fundamentales*” (Darío, 34 años).

En la mayoría de los casos, la organización para el cuidado del bebé se vio facilitada por la presencia permanente de las parejas de los entrevistados en el hogar, quienes extendieron sus licencias más allá de los tres meses obligatorios, interrumpieron temporariamente sus trabajos o comenzaron a trabajar desde sus casas.

Los entrevistados reiteraron dos tipos de demandas hacia el Estado: por un lado, la necesidad de más días de licencia por nacimiento y, por el otro, aumentar la oferta de jardines maternos. En ese sentido, Claudio (38 años) disiente y se enoja con la escasez del período de licencias: “*en la Argentina el padre está un poco castigado con eso (...) creo que necesita mínimo una semana para estar en su casa tranquilo*”. Otros, como Federico (30 años),

creen que esta legislación afecta a la familia: *“tres días de paternidad son muy pocos, y no lo digo por el padre, lo digo por la madre también”*. En la misma línea, Leandro (31 años) se refiere al trabajo que supone un nacimiento y la importancia de distribuirlo, por ello pide *“15 días de licencia (...) cosa de que los primeros días la carga no caiga solamente sobre la mujer (...). Está bueno que los dos se puedan hacer cargo”*.

Algunos aspiran a un período de mayor amplitud: *“tener un hijo es una experiencia”* y por ello imagina una legislación *“a la nórdica”*, para luego explicitar de qué se trata *“licencias mucho más extendidas para ambos padres (...) 6 meses de licencia para la madre y 6 meses de licencia para el padre”* (Néstor, 34 años). Por su parte, Martín (38 años) sostiene una equiparación con las mujeres y pide *“lo mismo que se tomó ella”*.

La disconformidad respecto del sistema actual de licencias expone el problema del uso y la distribución del tiempo en la conciliación entre la familia y el trabajo. La tensión entre el tiempo productivo y reproductivo delinea la experiencia que los padres transitan durante el nacimiento de sus hijos y lo que deberán enfrentar en los años venideros. Efectivamente, ambos espacios se vuelven antagónicos y el mundo del trabajo remunerado es poco sensible a las preocupaciones que los ocupan en su rol de padres. Por ejemplo, Alberto (34 años) plantea que el mundo del trabajo debería ser más permeable a las distintas cuestiones, operativas y afectivas, que abarcan a la crianza de los hijos: *“dar mucha más flexibilidad (...) que el nene no se quiere quedar en el jardín y te tenés que quedar con él...son cosas que estarían buenas de ser contempladas en la legislación para no violentar a los chicos”*.

Otro de los problemas en el que insistieron los entrevistados es la escasez de oferta de jardines maternos. Ante las complicaciones de la nueva topografía familiar, en la que ambos padres trabajan, los cónyuges precisan de instituciones que faciliten la crianza, promuevan la socialización de los niños de la misma edad y garanticen una atención y educación adecuadas. Lejos de concebir a las guarderías como *“depósitos”*, se trata -a decir de Luis (38 años)- de crear *“jardines maternos, con actividad lúdica, que no sean un contenedor de gente, que sean un espacio de creación y de desarrollo, que sean públicos”*.

Asimismo, diferencian la calidad del tiempo que los niños pasan en estas instituciones del que pasan con los padres. Este último es *“irreemplazable”* por lo cual, Álvaro (33 años) afirma que frente a las complicaciones horarias para pasar más tiempo con sus hijos *“no me parece que el Estado se tenga que hacer cargo”*. Para ellos la transmisión de valores es una tarea central de la esfera familiar que es indelegable.

De este modo, la mediación del Estado en el cuidado de sus hijos es aceptada para favorecer la conciliación familia-trabajo y muchos prefieren políticas que los involucren en tanto empleados vía legislación laboral como cuando proponen la posibilidad de optar por horarios reducidos. Ante el Estado ellos son padres, pero padres trabajadores o, mejor, trabajadores padres. Así, esperan más facilidades para la crianza mediante una mejora en las condiciones laborales: aumento de los salarios y una reducción de la jornada

de trabajo. En ese sentido, Alberto (34 años) comenta: *“lo ideal sería un Estado que procure que uno pueda tener un ingreso razonable, trabajando”*. Sus propuestas son trabajos *“part-time”* o *“trabajar desde afuera”*. En la misma línea, Luis (38 años), quien es monotributista, pide *“políticas públicas que también incluyan a los autónomos”*.

A modo de cierre

En la Argentina, las políticas de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares presentan limitaciones para compatibilizar el ámbito del trabajo y el de la familia.

En primer lugar, esas políticas están pensadas casi exclusivamente para un momento específico del ciclo de vida como el embarazo, el parto y la lactancia, donde la tensión entre trabajo productivo y reproductivo es mayor (Martínez Franzoni y Camacho, 2006) y, en segundo término, alcanzan a un número reducido de personas, mayormente asalariadas del sector formal y, en menor medida, a trabajadores del sector informal: sólo el 45% de los ocupados están cubiertos por las leyes que protegen la conciliación trabajo-familia.

A estas desigualdades se agregan las que imperan entre trabajadores/as del sector público y del ámbito privado, en las que estos últimos se encuentran en desventaja en lo relativo a la duración de las licencias por maternidad y paternidad (Lupica, 2010). Se debería tender a romper con la línea divisoria entre asalariados formales con ciertas protecciones y trabajadores informales o desocupados, a partir de políticas de corte universal, se podrá avanzar en la construcción de sociedades más igualitarias (Pautassi y Zibecchi, 2009).

La legislación vigente es la resultante del escaso interés por la promulgación de cambios que amparen las licencias por embarazos, partos, pospartos para madres y padres. Ese desinterés ha desatendido las etapas siguientes de la crianza de los hijos, vinculadas con el cuidado de infancia, la salud y la iniciación escolar. En estos enfoques ha prevalecido la división tradicional de roles de género, en la cual las mujeres son las que cuidan y los varones los que aportan el ingreso familiar (Faur, 2006).

Resta, por lo tanto, extender la normativa con medidas que apunten a facilitar la tarea de cuidados -a ambos progenitores- contemplando imprevistos como enfermedades, actos escolares y reuniones para padres mediante la incorporación de permisos laborales durante la jornada de trabajo (Martínez Franzoni y Camacho, 2006).

Si bien es importante la difusión de programas para promover la lactancia materna, es necesario adecuar la implementación de una política a las reales necesidades de las mujeres. Por ello, la creación de lactarios en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires terminó en la práctica siendo un ámbito casi inutilizado por las recientes madres.

Las dificultades que enfrentan mujeres y varones en la organización de la crianza de sus hijos evidencia la escasa visibilidad que se le otorga al cuidado como un problema social y el exiguo consenso existente para promoverlo como una política pública. Si se contempla sólo como un problema privado del ámbito familiar, el legislar sobre mayores plazos y cierta flexibilidad en las licencias es percibido aún como un abuso y no se vislumbra que son derechos adquiridos de la ciudadanía en tanto sujetos de políticas de reproducción social.

Las mujeres y los varones entrevistados son conscientes de las dificultades que existen para integrar las responsabilidades familiares y laborales y, proviniendo de sectores urbanos medios con buenos niveles de instrucción y de vida, tratan de resolver esas tensiones mediante diversas modalidades: o por las redes familiares, contratando personal doméstico o recurriendo a guarderías en el sector privado. En definitiva, demandan al Estado un marco legal más acorde con su realidad, que contemple períodos de licencia amplios y flexibles para ambos progenitores.

Referencias bibliográficas

Faur, Eleonor. 2006. "Gender and family work reconciliation: Labor legislation and male subjectivities in Latin America" en L. Mora, L. y M. J. Moreno (compiladoras) *Social cohesion, reconciliation policies and public budgeting. A gender approach*. México, UNPFA-GTZ. Disponible en: <http://www.gender-budgets.org/uploads/userS/social%20cohesion%20reconciliation%20and%20public%20budgeting%20a%20gender%20approach.pdf>

Faur, Eleonor y Natalia Gherardi. 2005. "El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres", en Equipo Latinoamericano de Justicia y Género: *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. Buenos Aires, Editorial Biblos.

Glaser, Barney y Anselm Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. Chicago, Aldine.

Lupica, Carina. 2010. *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires, OIT.

Marradi, Alberto, Nérida Archenti y Juan Ignacio Piovani. 2007. *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Emecé.

Martínez Franzoni, Juliana y Rosalía Camacho. 2007. "Equilibristas o malabaristas... pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina". En María Antonia Carbonero y Silvia Levín (compiladoras), *Trabajo, familia y Estado: las transformaciones en las relaciones de género*. Rosario, Homo Sapiens.

Organización Internacional del Trabajo OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. 2009. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile, OIT y PNUD.

Pautassi, Laura y Carla Zibecchi. 2009 *La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias*. Serie Políticas Sociales 159. Santiago de Chile. CEPAL, División de Desarrollo Social.

Torns, Teresa (2011) "De cómo la relación entre tiempo y trabajo resulta poco amable para las mujeres" en *Emakunde* disponible en <http://www.emakunde.euskadi.net/u72-revista0/es>